

The Expat Study 2006

Udenlandske videnarbejdere i Danmark

Oxford Research i samarbejde med The Copenhagen Post - Januar 2007



Ministry of Science
Technology and Innovation



Indhold

Forord	3
Executive summary – in English	5
Executive summary – på dansk	15
Kapitel 1. Hvorfor udenlandske videnarbejdere?	25
1.1 Intensiveret konkurrence om den højtuddannede arbejdskraft	25
1.2 Udenlandske videnarbejdere ansættes for deres kompetencer	27
Kapitel 2. Mødet med Danmark og danskerne	31
2.1 Hvem er de udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen?	31
2.2 Høj tilfreds med Danmark som ekspatrieringsland	33
2.3 Familie og venner i Danmark	41
2.4 Indkomst og leveomkostninger	42
2.5 Beskatning	44
2.6 Kontakten til myndighederne – Public service i Danmark	45
2.7 Kultur og Fritid	49
Kapitel 3. Arbejdspladserne og kollegaerne	51
3.1 Tilfredshed med arbejdspladsen	52
3.2 Arbejdspladsens procedurer og politikker	55
3.3 Mangel på fremadrettede initiativer?	58
3.4 Mødet med de danske kollegaer og dansk arbejdskultur	59
3.5 Rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere	62
Kapitel 4. Benchmarking af Danmark 2006	65
4.1 Indledning	65
4.2 Hovedresultater	68
4.3 Basisfaktorer	70
4.4 Avancerede faktorer	76
4.5 Bløde faktorer	81
4.6 Metode for benchmarkingen	85
Kapitel 5. Regler og ordninger i Danmark, Sverige, Holland, Tyskland ..	87
5.1 Skat	87
5.2 Opholds- og arbejdstilladelse	91
5.3 Initiativer for udenlandske videnarbejdere	97
Kapitel 6. Metode	101
Bilag: Spørgeskema til udenlandske videnarbejdere i Danmark	
Litteratur- og kildehenvisninger	

Forord

Med denne rapport præsenterer Oxford Research i samarbejde med The Copenhagen Post 'The Expat-Study 2006', som er en opfølgning på 'The Expat-Study '98'.

Med udsigten til mangel på højtuddannet arbejdskraft er en undersøgelse om Danmarks kvaliteter som leve- og arbejdssted for udenlandske videnarbejdere mere relevant end nogensinde. Danmarks deltagelse i konkurrencen om den eftertragtede højtuddannede arbejdskraft kræver en indsats på flere niveauer – og denne indsats forudsætter viden om motiverne og præferencerne hos den enkelte videnarbejder såvel som en indsigt i betydningen af de institutionelle rammer og arbejdspladsernes beredskab.

Bag undersøgelsen står fire sponsorer, som alle har andel og interesse i, at Danmark formår at imødekomme denne strategiske udfordring:

- Forsknings- og Innovationsstyrelsen
- Copenhagen Capacity
- Hovedstadens udviklingsråd, HUR
- Ingeniørforeningen i Danmark, IDA

Udover at finansiere undersøgelsen har sponsorerne bidraget med værdifuld viden til undersøgelsen samt udarbejdelsen af denne rapport.

'The Expat-Study 2006' er bygget op omkring tre hovedelementer:

- En spørgeskemaundersøgelse med deltagelse af 401 udenlandske videnarbejdere i Danmark
- Interview med 14 private virksomheder og 4 offentlige virksomheder, sidstnævnte i form af universiteter og hospitaler, om deres praksis i forbindelse med rekruttering og ansættelse af deres udenlandske medarbejdere. Både de private og de offentlige virksomheder benævnes i det følgende blot som "virksomheder" og "arbejdspladser". Kun i det omfang, der er forskel i procedurer, holdninger eller lignende skelnes mellem offentlige og private virksomheder.
- En benchmarking af Danmarks kvaliteter som leve- og arbejdssted mod syv af de nabolande, som vi konkurrerer med i kampen om den højtuddannede arbejdskraft. Benchmarkingen er baseret på en række internationalt sammenlignelige statistiske indikatorer.

Executive summary – in English

Denmark's ability to attract foreign knowledge workers is essential for ensuring that Danish companies have sufficient qualified labour and highly specialised skills.

There are already signs that the lack of highly educated workers has led to lost investment in Denmark - both domestic and foreign - leading to a consequent loss of existing jobs and failed new job creation. A number of trends and studies suggest that the dearth of highly educated workers is so severe in a number of fields that it is a significant problem for the affected public institutions and private companies.

Foreign workers are more than just a labour reserve, however. Hiring foreign knowledge workers is in itself valuable for public and private employers, as well as the country as a whole, as it leads to increased employment, greater innovation and internationalisation.

For a country the size of Denmark, attracting highly educated workers is necessary - for the simple reason that we cannot rely on education or research to become experts in all areas. The rate of technological development and the degree of specialisation requires a 'brainpower turnover' at the workplace, in research and in Denmark as a whole. Danes should work abroad and return home with new and enriched skills, and foreigners should come to Denmark and contribute their knowledge and skills.

Skills first, nationality second

Interviews with a number of public and private employers in Denmark show that the primary motive for hiring foreign knowledge workers is to alleviate a shortage of workers or a shortage of highly specialised skills in Denmark. A number of companies point out that technological development in their area has made their areas so specialised that they need to look to the global job market in order to maintain their market-leading position. In this perspective, knowledge workers' nationality is of secondary importance.

In addition, to counteract a shortage of specialised workers and skills, foreign workers are also hired by Danish companies for the purposes of:

- ⇒ Training and knowledge sharing, or to level production capacity between subsidiaries
- ⇒ Increasing the international profile of institutions of higher education by hiring internationally recognised scholars and educators
- ⇒ Establishing support functions in subsidiaries in the foreign workers' home country.

Denmark has an advantage

Denmark has a number of qualities that give it an advantage in the fight over highly educated foreign workers.

The thorough benchmarking of Denmark conducted as part of this study shows that only the Netherlands rates higher than Denmark in comparisons of a number of indicators relevant for measuring how attractive a country is for foreign knowledge workers. A comparison of these indicators shows that we have both strengths as well as weaknesses - such as high taxes and a high cost of living.

Denmark's strengths	Denmark's weaknesses
High net wages	Tax burden
Low housing costs	High cost of living (excluding housing costs)
Low crime rates	Few highly educated foreigners
Flexible employment conditions	High price of non-essential goods (e.g. luxury items)
Funding for education and R&D	
English-speaking population	
Quality of life	

The picture of Denmark as a good place for foreign workers to live is confirmed to a large extent by the survey of foreign knowledge employees in Denmark.

The picture, however, is not conclusive. One fifth of foreign knowledge workers felt Denmark not especially attractive or a decidedly unattractive country in which to live as a foreign worker.

Good general conditions and room for development are the most important priorities

The vast majority of foreign knowledge employees would like to be integrated into Denmark and to participate and contribute to the country's society. Eighty-three percent of those participating in the survey stated that it was important for them to feel integrated. This shows that if the correct conditions exist, it is possible to retain foreign knowledge workers in Denmark for an extended period.

Doing so requires that employers that hire foreign knowledge workers are able to meet the demands and expectations that they have to their stay in Denmark.

When choosing a country in which to work, the most important consideration for foreign knowledge workers is *first and foremost* the general conditions such as personal safety and the overall quality of life in the new country. Foreign knowledge workers' *second* priority is the presence of opportunities for professional development.

Top 10: Foreign knowledge workers' most important priorities when choosing a country in which to work	
Percent answering important / very important	
1. Personal safety	92
2. Opportunities for professional development	90
3. Company's ability to offer interesting job / career opportunities	88
4. Chances of advancing one's career	87
5. General quality of life / social stability	87
6. Opportunities for personal development	85
7. Quality of health care	77
8. Interesting job / career opportunities in a similar company	75
9. Environment ("green and clean")	73
10. Open and inviting population	73

Source: Oxford Research A/S, 2006

Good general conditions are a requirement – not a strength

A survey of over 400 foreign knowledge workers in Denmark found that good general conditions were a requirement; knowledge workers and their families need to feel safe, the quality of life and social stability in the new country must be high, things need to be 'green and clean' and the health service needs to work.

The study shows that Denmark ranks highly in all these areas.

However, that fact cannot be considered a Danish strength, as most of our neighbouring countries also rank highly in the same areas. This means that good general conditions do not provide a competitive edge, but are a requirement for attracting foreign knowledge workers.

Opportunities for development can be improved

Professional development opportunities, career and job opportunities, as well as opportunities for personal development are also decisive when choosing a country in which to work.

Even though two-thirds of foreign knowledge workers are satisfied with their career and development opportunities in Denmark, it is also worth noting that the percent of knowledge workers saying that development and career opportunities are important is higher than the percent that is satisfied with their career and development opportunities. That is to say, some knowledge workers' demands are not being met.

A clarification of professional and personal opportunities for development as part of career programmes at the host organisation is a potential area of development that can increase foreign workers' satisfaction with their professional life.

Such a situation places further demands on employers, as their ability to attract the best and most skilled workers from abroad is closely related to their ability to provide a professionally interesting job and workplaces with an inspiring environment, highly qualified colleagues and good facilities.

It also places a demand on Denmark, at a national and a regional level, to ensure a generally high level of employee skills, research and technology, as they are a contributing element in making the country more attractive to foreign knowledge workers than competing countries. The study even indicates that foreign knowledge workers' demand of an interesting professional environment is not limited to the specific position they came to Denmark to work in. In addition to seeing the overall knowledge environment as a guarantee for the quality of the specific job, knowledge workers apparently also think strategically in relation to their future job opportunities

Foreign knowledge workers are often recruited through professional networking

The study showed that foreign knowledge workers were often recruited through the professional networks of an organisation's specialised workers. The networking can take place as part of workers' knowledge of experts in other countries or by co-operation with universities in Denmark or abroad, with the intention of identifying possible new employees.

This fact underscores the importance that Denmark and Danish employers become a leader in regard to skills, research and development and technology, as such a reputation is spread via the same network over which recruiting takes place.

outside the host organisation. In this respect, regional / local competency clusters play an important role. This is reflected by such examples as one company's active marketing of itself as being a part of the capital region's internationally competitive knowledge and skills environments – with the express purpose of showcasing the opportunities for professional development afforded to potential foreign knowledge workers.

Taxes and cost of living are the most obvious weaknesses Denmark has

The tax burden and cost of living are the two things most foreign knowledge workers are dissatisfied with about Denmark. They are also the two things that most people are disappointed with after arriving in Denmark.

It is true that Denmark is known for its extremely high tax burden and its relatively high cost of living. But a comparison with competing neighbouring countries shows that purchasing power in Copenhagen is higher than in cities such as Stockholm, Brussels and Berlin.

Meeting the authorities

The quality of public service in Denmark is generally seen as good, but contact with the public sector is made difficult for a number of foreign knowledge workers by a language barrier and by immigration rules and laws that can be difficult to comprehend.

The websites www.workindenmark.dk and www.denmark.dk both help foreign knowledge workers to gain an overview of their new situation, as well as serving as tools for them. The study shows, however, that half of the foreign knowledge workers involved in the study did not know the two websites existed.

Foreign knowledge workers as well as employers named work and residence permits, as well as taxation, as the two areas creating the most problems for foreign knowledge workers. The regulations governing both areas are seen as difficult to comprehend, and as sometimes failing to apply to the needs of the employer.

Danes are hard to start relationships with

The study identified yet another Danish weakness: Danes are not a very accommodating people.

A third of all foreign knowledge workers felt Danes were not particularly open or accommodating. Such a characteristic is considered important by nearly three quarters of those taking the survey. A large portion of foreign knowledge workers were surprised by Danish attitudes, just as many were surprised by the cultural barriers that exist in Denmark. Foreign knowledge workers were also less than impressed with Danes' openness on the job.

Denmark is a good place for families – and a place where women have good career opportunities

Familial well-being is decisive for whether a period of work abroad is considered successful. Denmark does well in this area.

Nearly half of all the foreign knowledge workers that come to Denmark bring a partner, and a third have children. Most say that their families enjoy living in Denmark. Only a relative few, 10%, do not enjoy living here. Moreover, one quarter feel that Denmark is a good place to raise children, and Danish employers are widely considered to be good at respecting families' private lives.

Parallel with the fact that it is possible to balance work and private life in Denmark, the reality is that women have good opportunities to establish a career, something which many foreign women seeking jobs find a doubly attractive quality of the Danish job market.

These qualities are clear strengths that show that families and children are not a hindrance to choosing Denmark as country in which to work. In many cases just the opposite is true.

Culture is strongest in the capital, but the provinces dominate the pitch and the sports hall

In general foreign knowledge workers are satisfied with the availability of cultural opportunities in Denmark.

Satisfaction is greatest amongst foreign knowledge workers living in the capital region, where cultural opportunities are most available, in terms of restaurants, nightlife, museums, theatres, cinemas, etc. Areas outside the capital rate higher, however, when it comes to opportunities to participate in sports. The employers involved in the study also indicated that in some instances it is easier for foreign knowledge workers to become a part of the community in small cities and towns.

Copenhagen and the provinces are not in competition with each other in this area – their strengths simply lie in different areas.

Employers should showcase their development and career opportunities

As mentioned above, foreign knowledge workers' number one priority when choosing a country is closely related to their individual development and career opportunities. The same holds true when knowledge workers choose an employer - whether public or private.

This means that public and private employers that offer the most interesting jobs, the best professional environment and the best facilities will win the battle for highly qualified workers. It would be natural for employers to work together to meet foreign knowledge employees' demand for regional knowledge environments by creating competency clusters, in which foreign workers can 'circulate'.

But an interesting job, opportunities for development and professional environments are not enough. The

workplace itself must satisfy a number of requirements, otherwise the worker will miss out on the 'expatriate experience'. Such requirements include: socialisation and integration into the community, practical and administrative issues and the conflicts that can arise when a foreigner meets Danish workplace culture.

The study shows that employers are good at providing an interesting job. But it also indicates that there is room for development when it comes to showcasing the opportunities for professional development and career planning that can augment the foreign knowledge worker's satisfaction with his / her professional life. It was also noted that companies most often are focused on solving the practical barriers and problems faced by foreign knowledge workers. The case can be made for a more proactive approach.

Even though employers are often focused on practical issues, the study showed that there was still room for improvement.

Top 10: Foreign knowledge workers' top priorities when choosing an employer	
Percent answering important / very important	
Interesting job	98
Employer provides language class	88
Employer helps to find housing	85
Improved career opportunities after working abroad	84
Employer-run repatriation plan	75
Employer helps to find child-care / school	75
Employer-paid visit to country before beginning work	73
Employer helps spouse find work	65
Employer hires relocation agent	63
Employer has an introduction programme, mentor programmes, etc.	59

Source: Oxford Research A/S, 2006

National and regional focus areas

The study identified a number of focus areas that can make Denmark and Danish companies more attractive to foreign knowledge workers. A number of these focus areas are found at the national and / regional level.

As mentioned above, opportunities for professional and career development have priority when a foreign knowledge worker chooses a country.

At the national and regional level, that requires us to provide public and private employers the correct conditions to allow them to fulfil foreign knowledge workers' demand for professional development. That involves:

- Making it easier for businesses (whether public or private organisations) and universities to co-operate on research, as well as education. Doing so creates a professional environment, and serves as a recruitment pipeline for employers.
- Supporting professional environments, such as professional clusters and research networks. Doing so raises the overall skill level of an employer, while at the same time serving as a possible quality to be used in the battle for foreign workers.
- Contributing to internationalisation and ‘brain circulation’ by attracting trade fairs, conferences etc. that can support Denmark’s reputation as a country with an interesting professional and international environment.

The study further indicated focus areas specifically related to the public sector:

- Foreign knowledge workers generally find their experience with the public sector a positive one. But the study indicated areas of improvement when it came to helping to give foreign knowledge workers an overview of the Danish public sector. The tools already exist in the form of the websites www.workindenmark.dk and www.denmark.dk, but awareness of these websites can be increased even more.
- Work and residence permits and taxation are the two areas that create the biggest headaches for foreign knowledge workers and their employers. This indicates there is a need to simplify rules or improve the level of guidance.

All in all it appears that foreign knowledge workers and their employers would benefit from guidance on how to do everything from the recruitment to the repatriation of foreign knowledge workers.

An additional task is the marketing of Denmark as a country in which to work. Marketing the country should be tailored to the strengths identified in this study, but it should also address the weaknesses it brings up.

The study indicates that the following strengths can be emphasised by a marketing campaign, promoting Denmark as a country in which to work:

- Good general conditions and personal safety take high priority and are rated highly by foreign knowledge workers. This should be an active part of a marketing campaign targeted at foreign knowledge workers – possibly by using the survey’s results, which build on the perceptions of foreign knowledge workers living in Denmark, as well as the concrete benchmarking indicators that place Denmark as a leader when it comes to overall quality and personal security.
- Marketing should be tailored so it addresses foreign knowledge workers’ highest priority: professional and career development. Marketing efforts should showcase Denmark as a country that offers good opportunities for development – both on the job and in general.
- In this respect, Denmark has a number of world-class knowledge environments. It would be natural to use the competency clusters found in the capital area as part of marketing efforts. By way of example, the region’s biotech companies can exploit their status as a ‘biotech cluster’. These competency clusters are both dependent on the inflow of foreign knowledge workers as well as their ability to attract them. Competency clusters can therefore be used actively – nationally, regionally and by employers – to attract foreign knowledge workers.

- The balance between work and family is a hot topic in Denmark and abroad. The study confirms that Denmark is a good country for families: foreign knowledge workers' families enjoy living in Denmark, Denmark is seen as a good country in which to raise children and Danish workplaces are seen as family-friendly. These are crucial factors, as a third of foreign knowledge workers bring their children to Denmark.
- The study also indicates that career opportunities for women in Denmark are perceived as good. This is relevant for female knowledge workers as well as male knowledge workers who wish to have their spouse accompany them to Denmark.
- Marketing of Denmark can be fine tuned so it is obvious that there is a difference between the various regions of Denmark, and that each region has its strength. The capital region and the provinces are thus not competitors, simply regions with different things to offer.

Denmark's weaknesses, such as its tax burden and cost of living, should also be addressed in any marketing campaign promoting Denmark as country in which to work. High taxes and high cost of living are two of Denmark's most obvious drawbacks. Comparisons with similar countries show a less one-sided picture, however. Copenhagen is no worse than comparable European cities. When marketing Denmark to the target group it would be advantageous to show that actual purchasing power in Denmark is at the same level as comparable countries, despite high taxes and a high cost of living.

Focus areas at workplace level

The study also identifies a number of potential focus areas that employers are primarily responsible for.

The study indicates that Danish companies are relatively good at offering interesting jobs with good opportunities for professional development. The study shows, however, that employers can be better at showcasing development and career opportunities related to the job and in the organisation. This could be done by creating clearer career and skill development programmes, which are targeted at current and potential foreign knowledge workers. Doing so would increase workers' career satisfaction, and it will make clear to potential workers that the employer is attractive in terms of the criteria that are important for highly educated workers.

One obvious focus area in this respect is the creation of closer co-operation between employers and the leading professional and research environments. This is important because such co-operation will make it more likely that employers will be able to satisfy foreign knowledge workers' demands for personal and professional development. It is also important because recruitment of foreign knowledge workers occurs in these networks. An employer's involvement in national and international research environments thus becomes both a recruiting pipeline and an advertisement.

As was the case with the national level, the study indicates that employers have their own strengths and weaknesses that should be exploited and addressed in the effort to attract foreign knowledge workers.

- It would be to employers' advantage if they considered the local community that foreign knowledge workers are to be integrated into. It would be natural for Co-

penhagen-area employers to highlight the city's cultural diversity, while provincial employers should draw attention to their strengths: sports facilities, interest groups and leisure activities. Another possible provincial strength appears to be that integration is easier in smaller cities. All of these strengths shown by the provinces are appealing to foreign knowledge workers who move here with their families.

- Employers' participation in regional competency clusters can be used to foster a professional network that extends beyond individual organisations. By creating a network with other employers, organisations can create an attractive region, while at the same time generating an exchange of specialised labour.
- As mentioned above, foreign knowledge workers typically find Danes to be an unwelcoming group. This also holds true at the workplace. Such findings indicate that it is not just foreign knowledge workers that stand to gain from working in Denmark. It would be to employers' advantage if they prepared their Danish employees to work together with foreigners.
- Overall conditions need to be up to standard. Even though practical issues may not have the highest priority for foreign knowledge workers, they can hinder them from having a successful period of work abroad. Many foreign knowledge workers in Denmark say they would have appreciated help with such things as finding childcare and schools. This request is relatively easy to satisfy, as Denmark has a relatively large number of international schools. The survey also found that 10% of the spouses who travel to Denmark are without employment, even though they would like to work. The percentage is relatively small, but it is nevertheless a factor that could be decisive for the length of time the affected families remain in Denmark.

In order to reach these goals, it would be natural for employers to create national networks with other organisations that employ foreign knowledge workers, as well as relevant government organisations. Such networks would be useful as clearinghouses for information about practical matters as well as less concrete issues such as cultural differences, skills development, etc. Additionally, regional networks (consisting of employers as well as universities and research institutes) can in a broader perspective also be used to showcase an attractive knowledge environment, and, by extension, a common marketing effort that sells the region on its reputation for skills specialisation.

The report

Chapter 1 - Why foreign knowledge workers? describes why foreign knowledge workers are necessary. How great the need is, and what the benefits of employing them are. Also describes Danish employers' primary motivations for hiring foreign knowledge workers.

Chapter 2 - Meeting Denmark and the Danes examines what priorities foreign knowledge workers have when choosing a country in which to work. Chapter 2 also describes how Denmark holds up to these priorities. The chapter relates how foreign knowledge workers see Denmark, their relationships with Danes, their experiences with the Danish public sector and their satisfaction with the availability of cultural and leisure activities in Denmark.

Chapter 3 - Work and co-workers describes how foreign knowledge workers' view their workplace, their relationship with their co-workers, as well as working in Denmark in general. Chapter 3 also looks at whether employee procedures for hiring foreign knowledge workers lives up to the expectations that knowledge workers themselves have.

Chapter 4 - Benchmarking Denmark 2006 is a comparison of Denmark and seven neighbouring countries using a variety of indicators, all of which are relevant when trying to determine how attractive Denmark is as a country in which to work. Benchmarking places Denmark side by side to competing countries in order to illustrate its relative strengths and weaknesses.

Chapter 5 - Rules and regulations in Denmark, Sweden, Holland and Germany describes relevant taxation and immigration regulations in each of the countries. The final section of the chapter describes the marketing strategies used by the other countries to attract foreign knowledge workers.

Chapter 6 - Methodology describes how the different parts of the study were carried out, listing the methodology used in the survey, employer interviews and benchmarking.

Appendices: Sources and the questionnaire used in the survey of foreign knowledge workers in Denmark.

Executive summary – på dansk

Danmarks muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere er afgørende for at sikre danske virksomheder kvalificeret arbejdskraft og højt specialiserede kompetencer.

Allerede nu er der flere tegn på, at mangel på højtuddannet arbejdskraft fører til tabte – danske og udenlandske - investeringer i Danmark med deraf følgende tab af eksisterende arbejdspladser og manglende etablering af nye. Således tyder flere tendenser og undersøgelser på, at overefterspørgslen efter højtuddannet arbejdskraft nu er så stor på en række fagområder, at det er et væsentligt problem for de berørte offentlige og private virksomheder.

Samtidig er udenlandske videnarbejdere mere end blot en arbejdskraftreserve. Indhentningen af udenlandske videnarbejdere har i sig selv en merværdi for offentlige og private virksomheder og for udstationeringslandet bl.a. i form af generering af merbeskæftigelse, innovation og internationalisering.

Særligt for et land af Danmarks størrelse er tiltrækningen af højtuddannet arbejdskraft nødvendig – simpelthen fordi vi ikke selv kan uddanne og forske os til at være eksperter i alt. Hastigheden af den teknologiske udvikling og specialiseringsgraden i produktionen nødvendiggør "hjernecirkulation" på arbejdspladserne, i forskning og i Danmark i det hele taget – både i form af danskere, som tager ud i en årrække og vender hjem med nye og forbedrede kompetencer, og i form af udlændinge, som kommer hertil og bidrager med deres viden og kompetencer.

Kompetencer kommer før nationalitet

Interview med en række offentlige og private virksomheder i Danmark viser, at såvel de private som de offentlige virksomheders primære motiv for at ansætte udenlandske videnarbejdere er at afhjælpe mangel på arbejdskraft eller mangel på højt specialiserede kompetencer inden for Danmarks grænser. Samtidig peger flere virksomheder på, at teknologi og udvikling på deres felt efterhånden er så specialiseret, at de må agere på globale højt specialiserede arbejdsmarkeder for at bevare deres markedsledende position – og i dette perspektiv bliver videnarbejderens nationalitet af sekundær betydning.

Udover at imødegå mangel på specialiseret arbejdskraft og kompetencer ansættes udenlandske medarbejdere også på danske arbejdspladser med henblik på:

- ⇒ Uddannelse og videndeling eller udligning af produktionskapacitet mellem datterselskaber
- ⇒ International profilering af højere lærestudier gennem ansættelse af internationalt anerkendte forskere og undervisere
- ⇒ Oprettelse af supportfunktioner i relation til datterselskaber i de udenlandske videnarbejders hjemland.

Danmark har gode forudsætninger for at tiltrække videnarbejdere

Danmark har gode forudsætninger i kampen om den internationale højtuddannede arbejdskraft.

Den omfattende benchmarking af Danmark, der er gennemført som en del af denne undersøgelse, viser således, at Danmark kun overgås af Holland, når vi sammenlignes med konkurrerende lande på en række indikatorer med relevans for tiltrækningen af udenlandske videnarbejdere. På en lang række punkter viser sammenligningen af indikatorerne, at vi har en række styrkepositioner, men at vi omvendt også har barrierer som f.eks. et højt skattetryk og høje leveomkostninger.

Danske Styrkepositioner	Danske Barrierer
Høje nettolønninger	Skattetryk
Lave boligomkostninger	Høje basale leveomkostninger (ekskl. husleje)
Sikkerhed og lav kriminalitet	Få højtuddannede udlændinge
Medarbejdernes fleksibilitet	Høje avancerede leveomkostninger (f.eks. luksusgoder)
Udgifter til uddannelse og F&U	
Engelsktalende befolkning	
Livskvalitet og -tilfredshed	

Billedet af Danmark som et godt udstationeringsland genfindes i vid udstrækning i spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske videnarbejdere i Danmark.

Billedet er dog ikke entydigt, idet det for eksempel kan konstateres, at en femtedel af de udenlandske videnarbejdere ikke finder Danmark specielt attraktivt eller endda decideret uattraktivt som udstationeringsland.

Ordrede forhold og udviklingsmuligheder er vigtigste prioriteter

Langt de fleste udenlandske videnarbejdere vil gerne integreres i Danmark. 83% af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at det er vigtigt for dem og deres familie at føle sig integreret. De udenlandske videnarbejdere kommer altså hertil med et ønske om at deltage i og bidrage til det danske samfund. Det viser samtidig, at hvis de rette omstændigheder er tilstede, så findes der tilsyneladende mulighed for at fastholde udenlandske videnarbejdere i Danmark også i længere perioder.

Men det kræver, at Danmark og de arbejdspladser, hvor de udenlandske videnarbejdere er ansat, er i stand til at imødekomme de krav og ønsker, som udenlandske videnarbejdere har til deres ophold i Danmark.

Det vigtigste for udenlandske videnarbejdere, når de vælger udstationeringsland er *for det første* helt overordnede forhold som personlig sikkerhed og den generelle livskvalitet i værtslandet. *For det andet* prioriteres de forhold, som angår egne professionelle og karrieremæssige udviklingsmuligheder, højt.

Top 10: Udenlandske videnarbejders vigtigste prioriteter, når de vælger udstationeringsland		
Procentandel, som svarer vigtigt / meget vigtigt		
1.	Personlig sikkerhed	92
2.	Professionelle udviklingsmuligheder	90
3.	Interessante job og karrieremuligheder i virks.	88
4.	Muligheder for karriereforbedring	87
5.	Generel livskvalitet/ social stabilitet	87
6.	Personlige udviklingsmuligheder	85
7.	Kvaliteten af sundhedssystem	77
8.	Interess. job og karrieremul. i lignende virks.	75
9.	Miljø ("grønt og rent")	73
10.	Åben og inviterende befolkning	73

Kilde: Oxford Research A/S, 2006

Ordnete forhold er en grundforudsætning – ikke en styrkeposition

Spørgeskemaundersøgelsen blandt godt 400 udenlandske videnarbejdere i Danmark viser således, at ordnede forhold i udstationeringslandet skal være i top; videnarbejderen og dennes familie skal føle sig sikre, livskvaliteten og den sociale stabilitet i udstationeringslandet skal være høj, der skal være rent og pænt, og sundhedssystemet skal fungere.

Alt sammen forhold, hvor undersøgelsen viser, at Danmark klarer sig godt.

Der er dog ikke tale om en decideret dansk styrkeposition af den simple grund, at det samme kan siges om langt de fleste af vores nabolande. Dermed er ordnede forhold ikke et konkurrenceparameter i sig selv men snarere en grundforudsætning for at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

Udviklingsmuligheder kan forbedres

Professionelle og faglige udviklingsmuligheder, karriere- og jobmuligheder samt personlige udviklingsmuligheder er tilsvarende afgørende prioriteter, når udstationeringslandet vælges.

Selvom rundt regnet to tredjedele er tilfredse med deres karriere- og udviklingsmuligheder i Danmark er det værd at bemærke, at andelen af videnarbejdere, der bedømmer udviklings- og karrieremuligheder og –forbedringer som vigtigt, er højere end andelen, som er tilfredse med egne karrierer og udviklingsmuligheder. Det er altså ikke alle videnarbejdere, som får opfyldt deres ønsker om udvikling og karriereforbedringer med deres ophold i Danmark.

En tydeliggørelse af såvel personlige og professionelle udviklingsmuligheder som karriereplaner hos værtsvirksomhederne kan således være potentielle udviklingsfelter, som kan øge de udenlandske medarbejders tilfredshed med arbejdslivet.

Det stiller endvidere krav til arbejdspladserne, fordi deres muligheder for at tiltrække den dygtigste arbejdskraft og de højeste kompetencer fra udlandet dermed hænger tæt sammen med deres evner til at tilbyde job med et interessant fagligt og professionelt indhold og arbejdspladser med et inspirerende fagligt miljø med højt kvalificerede kollegaer og gode faciliteter.

Og det stiller krav til Danmark om på nationalt og regionalt niveau at sikre et generelt højt niveau i relation til kompetencer, forskning og teknologi, fordi det vil være et medvirkende positivt konkurrenceparameter i konkurrencen om udenlandske videnarbejdere. Undersøgelsen tyder endda på, at de udenlandske videnarbejders for-

Rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere sker ofte gennem netværk

Undersøgelsen viser, at rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere ofte sker gennem det netværk, som arbejdspladsens faglige specialister har. Det kan være via specialisternes viden om eksperter i andre lande eller via deres samarbejde med universiteter i Danmark og i udlandet med henblik på rekruttering af nye kandidater.

Det forstærker vigtigheden af, at arbejdspladserne og Danmark indtager en førerposition i relation til kompetencer, forskning og teknologi, fordi et sådant image netop spredes via de selv samme netværk, som rekrutteringen sker gennem.

dring om et interessant fagligt miljø ikke begrænser sig til det specifikke arbejdsforhold, de kommer hertil for. Udover at det generelle videnmiljø kan ses som en garant for jobkvaliteten i det konkrete job, tænker videnarbejderne tilsyneladende også strategisk i forhold til de videre karrieremuligheder uden for værtsvirksomheden, og her spiller regionale/lokale kompetenceklynger en vigtig rolle. Dette afspejles blandt andet ved, at en af undersøgelsens virksomheder aktivt markedsfører sig som værende en del af Hovedstadens internationalt førende viden- og kompetencemiljøer - netop med henblik på at synliggøre faglige og professionelle udviklingsmuligheder for potentielle udenlandske videnarbejdere .

Skat og leveomkostninger er de mest åbenlyse svagheder ved Danmark

Det danske skattetryk og leveomkostningerne i Danmark er de to forhold, som flest udenlandske videnarbejdere er utilfredse med i Danmark. Og det er samtidig de to forhold, som flest bliver negativt overraskede over efter ankomsten til Danmark.

Danmark er ganske rigtigt kendetegnet ved et meget højt skattetryk og relativt høje generelle leveomkostninger. Sammenligningen af Danmark med en række konkurrerende nabolande viser dog samtidig, at der i dag er en bedre købekraft i København end i byer som Stockholm, Bruxelles og Berlin.

Mødet med myndighederne

Kvaliteten af public service i Danmark bedømmes helt overordnet som god, men kontakten til de offentlige myndigheder i Danmark besværliggøres for en del udenlandske videnarbejdere af sprogbarrierer og af, at det kan være svært at danne sig et overblik over relevante regler og lovgivning.

Hjemmesiderne www.workindenmark.dk og www.denmark.dk fungerer begge som overbliksskabende og guidende værktøjer for udenlandske videnarbejdere, men undersøgelsen viser, at halvdelen af de udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen ikke har hørt om disse to hjemmesider.

Både de udenlandske videnarbejdere og de arbejdspladser, som beskæftiger dem, peger på, at arbejds- og opholdstilladelser samt beskatning er de to områder, som volder størst problemer i forhold til udenlandske videnarbejdere. På begge områder opfattes reglerne for det første som svære at gennemskue, og for det andet peges på, at reglerne ikke altid passer til de behov, som arbejdspladserne har.

Danskerne er svære at skabe relationer til

Undersøgelsen peger på endnu en dansk svaghed, som relaterer sig til en ikke særlig imødekommende dansk befolkning.

En tredjedel af de udenlandske videnarbejdere opfatter danskerne som et ikke særligt åbent og imødekommende folkefærd. Et forhold, der ellers bedømmes som vigtigt af næsten tre fjerdedele af deltagerne i undersøgelsen. Samtidig overraskes en stor del af videnarbejderne negativt på dette punkt, ligesom mange overraskes over de kulturelle barrierer i Danmark. Heller ikke på arbejdspladsen synes danskernes imødekommenhed at være imponerende.

Danmark er et godt familieland – med gode karrieremuligheder for kvinder

Familiens trivsel er afgørende for, om udstationeringen bliver en succes, og netop på dette punkt viser undersøgelsen, at Danmark klarer sig godt.

Næsten halvdelen af de udenlandske videnarbejdere, som kommer til Danmark, tager deres partner med, og en tredjedel har børn med: De fleste svarer, at deres familie nyder at bo i Danmark. Kun relativt få, 10%, nyder ikke at bo i Danmark. Samtidig mener tre fjerdedele, at Danmark er et godt sted at opfostre børn, og danske virksomheder opfattes i vid udstrækning som gode til at respektere medarbejdernes familieliv.

Samtidig med at forholdene i Danmark tillader en balance mellem arbejds- og familieliv, står kvinderne godt på arbejdsmarkedet, når det gælder muligheden for at gøre karriere – hvilket for en udenlandsk kvindelig arbejdssøgende kan ses som en dobbelt kvalitet ved det danske arbejdsmarked.

Altså klare danske styrkepositioner, som viser, at familie og børn ikke behøver at være en hindring for at lade sig udstationere i Danmark – snarere tværtimod.

Kulturlivet har det bedst i Hovedstaden, men provinsen har idrætten

Generelt er udenlandske videnarbejdere tilfredse med udbuddet af kulturelle attraktioner i Danmark.

Tilfredsheden er størst blandt de udenlandske videnarbejdere, som bor i Hovedstadsområdet, hvor kulturudbuddet er størst i forhold til restauranter, natteliv, museer, teatre, biografier og så videre. Provinsen har dog også sine styrker i form af en relativt højere tilfredshed med mulighederne for at dyrke sport og idræt. Samtidig peger de interviewede virksomheder på, at det i nogle tilfælde kan være nemmere for udenlandske videnarbejdere at blive en del af lokalsamfundet i mindre byer.

København og provinsen behøver altså ikke stå tilbage for hinanden – blot er styrkepositionerne forskellige.

Virksomhederne bør synliggøre udviklings- og karrieremuligheder

Som nævnt, er udenlandske videnarbejders vigtigste prioriteter, når de vælger udstationeringsland, i høj grad relateret til egne udviklings- og karrieremuligheder. Det går igen, når videnarbejdere vælger arbejdsplads. Uanset, om der er tale om offentlige eller private arbejdspladser.

Det betyder, at de offentlige og private virksomheder, som tilbyder de mest interessante job, de mest inspirerende faglige miljøer og de bedste faciliteter, vinder kampen om den højt kvalificerede arbejdskraft. I relation til videnarbejdernes fordring om regionale videmiljøer er det oplagt for virksom-

Top 10: Udenlandske videnarbejders vigtigste prioriteter, når de vælger virksomhed	
Procentandel, som svarer vigtigt / meget vigtigt	
Interessant jobindhold	98
Virksomhed tilbyder sprogkursus	88
Virksomhed hjælper med bolig	85
Forbedrede karrieremuligheder efter udstationering	84
Virksomhed laver repatrieringsplan	75
Virksomhed hjælper med at finde institution/skole	75
Forudgående besøg er inkl. i ekspatrierings-"pakke"	73
Virksomhed hjælper med at finde beskæft. til ægtefælle	65
Virksomhed hyrer relokeringssagent til det praktiske	63
Virksom. har introduktionsprogr., mentorordninger e.l.	59

Kilde: Oxford Research A/S, 2006

hederne at gå sammen om opdyrkelsen af regionale kompetenceklynger, hvor den udenlandske arbejdskraft kan ”cirkulere”.

Jobindhold, udviklingsmuligheder og fagligt miljø gør det dog ikke alene. Også på arbejdspladserne skal en række grundforudsætninger imødekommes, da de ellers kan stå i vejen for det succesfulde ekspatrieringsforløb. Det gælder den sociale og samfundsmæssige integration af de udenlandske medarbejdere, det gælder praktiske og administrative forhold, og det gælder de konflikter, som kan opstå i mødet med den danske arbejdskultur.

Undersøgelsen viser, at virksomhederne er dygtige til at tilbyde interessante job. Men den peger samtidig på, at der for virksomhederne ligger et udviklingspotentiale i en tydeliggørelse af professionelle udviklingsmuligheder og karriereplaner, som kan øge de udenlandske medarbejders tilfredshed med arbejdslivet. Samtidig ses, at virksomhederne i deres beredskab overfor udenlandske videnarbejdere oftest har fokus på at afhjælpe praktiske barrierer og problemer. Derfor kan der argumenteres for, at der er behov for en mere proaktiv indsats i forhold til de ovennævnte områder.

Selvom virksomhedernes beredskab oftest har fokus på praktiske forhold, viser undersøgelsen dog alligevel, at der også her er rum for forbedring.

Nationale og regionale indsatsområder

Undersøgelsen peger samlet på en række indsatsområder, som kan forbedre Danmarks og de danske arbejdspladseres muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere. En del af disse indsatsområder findes på nationalt og/eller regionalt niveau.

Som nævnt, er faglige og karrieremæssige udviklingsmuligheder i højsædet, når udenlandske videnarbejdere vælger udstationeringsland.

På nationalt og regionalt niveau stiller det krav om, at vi sikrer både offentlige og private virksomheder de rette rammebetingelser for at kunne honorere udenlandske videnarbejders krav til faglig udvikling. Det drejer sig blandt andet om at:

- Styrke mulighederne for samarbejder mellem erhvervsliv (både private og offentlige virksomheder) og universiteter på forsknings- og uddannelsessiden, fordi det dels skaber faglige miljøer, dels er en vigtig rekrutteringskanal for arbejdspladserne.
- Understøtte faglige miljøer, eksempelvis erhvervsklynger, forskningsnetværk, fordi det løfter arbejdspladsernes kompetenceniveau og samtidig kan anvendes som et konkurrenceparameter i kampen om udenlandsk arbejdskraft.
- Bidrage til internationalisering og ”hjernecirkulation” for eksempel gennem tiltrækning af internationale fagmesser, konferencer og lignende, som kan understøtte og styrke Danmarks image som et land med et interessant fagligt og internationalt miljø.

Undersøgelsen peger videre på en række indsatsområder, som retter sig mod det offentlige, henholdsvis:

- Udenlandske videnarbejdere oplever oftest kontakten til det offentlige positivt, men undersøgelsen peger på forbedringsmuligheder i forhold til at hjælpe udenlandske videnarbejdere til at danne sig et overblik over ”det offentlige Danmark”. Redskaberne findes i en vis udstrækning allerede i form af bl.a.

www.workindenmark.dk og www.denmark.dk, men kendskabet til disse informationskilder kan udbredes endnu mere.

- Arbejds- og opholdstilladelser samt beskatning er de to områder, som volder størst problemer for udenlandske videnarbejdere og deres arbejdspladser. Det kalder på et behov for regelforenklinger eller forbedrede vejledninger.

Det tyder samlet på, at både udenlandske videnarbejdere og deres arbejdspladser hver især kunne have gavn af en vejledning om udenlandske videnarbejdere i Danmark. En vejledning, som omfatter vejledning gennem hele processen fra rekrutteringen til hjemsendelsen.

Derudover ligger der naturligvis også en opgave i at markedsføre Danmark som udstationeringsland. Markedsføringen af Danmark bør dels tilpasses de styrkepositioner, som identificeres i denne undersøgelse, dels bør markedsføringen tilsvarende adressere de svagheder, som identificeres.

Blandt Danmarks fremtrædende styrker peger undersøgelsen blandt andet på, at følgende karakteristika med fordel kan understreges i en markedsføring af Danmark som udstationeringsland:

- Ordrede forhold og den personlige sikkerhed prioriteres højt og scorer gode karakterer blandt udenlandske videnarbejdere. Det bør anvendes aktivt i en markedsføring overfor udenlandske videnarbejdere – eventuelt ved helt konkret at anvende spørgeskemaundersøgelsens resultater, som bygger på herboende udenlandske videnarbejders opfattelser samt de konkrete indikatorer i benchmarkingen, som netop os i top i forhold til ordnede forhold og personlig sikkerhed.
- Samtidig bør markedsføringen gribes an, så den slår på de udenlandske videnarbejders vigtigste prioritet, nemlig den faglige og karrieremæssige udvikling. Markedsføringen bør således sandsynliggøre, at Danmark som udstationeringsland byder på gode udviklingsmuligheder – på arbejdspladserne og i det hele taget.
- I denne sammenhæng har Danmark en række vidensmiljøer af international klasse. Blandt andet er det oplagt at benytte de kompetenceklynger, som findes i Hovedstadsområdet i markedsføringen, f.eks. kan regionens medicalvirksomheder udnytte deres status som ”biotech-klynge”. Disse kompetenceklynger er på én gang afhængige af tilgang til udenlandske videnarbejdere og tiltrækningsfaktor for samme. Kompetenceklyngerne kan derfor anvendes aktivt – nationalt, regionalt og af virksomhederne - i tiltrækningen af udenlandske videnarbejdere.
- Balancen mellem arbejds- og familieliv debatteres både i Danmark og internationalt. Undersøgelsen bekræfter, at Danmark er et godt familieland – de udenlandske videnarbejders familier nyder at bo i Danmark, Danmark opfattes som et godt land at opfostre børn i, og danske arbejdspladser opfattes som familievenlige. Afgørende parametre idet undersøgelsen viser, at en tredjedel af de udenlandske videnarbejdere har deres børn med til Danmark.
- Undersøgelsen peger på, at karrieremuligheder for kvinder opfattes som gode i Danmark – Det er relevant både i forhold til kvindelige udenlandske videnarbejdere og i forhold til mandlige udenlandske videnarbejdere, som ønsker at tage deres ægtefælle med til Danmark.
- Markedsføringen af Danmark kan nuanceres, så det står klart, at der er forskel på omgivelser og tilbud alt afhængig, hvilke dele af Danmark der er i fokus. Eksem-

pelvis behøver provins og hovedstad ikke at stå tilbage for hinanden – blot er styrkepositionerne forskellige.

Ses omvendt på Danmarks svagheder, peger undersøgelsen på, at barrierer i form af skattetryk og høje leveomkostninger bør adresseres i markedsføringen af Danmark som udstationeringsland. Det høje skattetryk og leveomkostningsniveauet er blandt Danmarks mest åbenlyse og synlige svagheder. Benchmarkingen peger dog på et lidt mere nuanceret billede, idet købekraften i København faktisk ikke er ringere end i sammenlignelige europæiske storbyer. En markedsføring af Danmark overfor målgruppen bør således med fordel kunne nuanceres ved at vise, at den reelle købekraft i Danmark er på niveau med sammenlignelige lande på trods af det høje skatte- og leveomkostningsniveau.

Indsatsområder på arbejdspladserne

Ligeledes identificerer undersøgelsen en række potentielle indsatsområder, som det først og fremmest påhviler arbejdspladserne at tage sig af.

Undersøgelsen tyder på, at danske virksomheder er relativt dygtige til at tilbyde interessante job med gode professionelle og faglige udviklingsmuligheder. Samtidig viser undersøgelsen dog, at arbejdspladserne tilsyneladende kan blive bedre til at tydeliggøre udviklings- og karrieremulighederne i jobbet og i virksomheden. Det kan f.eks. ske ved at udvikle tydeligere karriere- og kompetenceudviklingsplaner, som særligt adresserer de nuværende og potentielle udenlandske videnarbejdere. Det vil øge de nuværende medarbejders tilfredshed med arbejdslivet, og det vil tydeliggøre over for potentielle medarbejdere, at virksomheden er attraktiv i forhold til netop de parametre, som har betydning for den højtuddannede arbejdskraft.

Et oplagt indsatsområde i denne forbindelse består af, at offentlige og private virksomheder bør sikre sig et tæt samarbejde med de bedste faglige og forskningsmæssige miljøer. Dels fordi samarbejdet netop kan sandsynliggøre, at den pågældende arbejdsplads vil kunne honorere videnarbejderens ønsker til personlig og faglig udvikling. Dels fordi rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere sker gennem selv samme netværk. En virksomheds samarbejde med nationale og internationale forskningsmiljøer bliver dermed på én og samme tid rekrutteringskanal og reklamesøjle.

Som tilfældet er med indsatsen på nationalt niveau, peger undersøgelsen på, at også arbejdspladserne har styrker og svagheder, som bør udnyttes og imødegås i forsøget på at tiltrække udenlandske videnarbejdere:

- Virksomhederne kan med fordel medtænke det lokalmiljø, som udenlandske videnarbejdere skal integreres i, hvis de tager arbejde i Danmark. For Københavnske arbejdspladser vil det være oplagt at slå på storbyens kulturelle tilbud, mens der i provinsen i stedet bør slås til lyd for andre styrkepositioner, eksempelvis sportsfaciliteter, foreningsliv, fritidsaktiviteter og muligvis en nemmere integration – Alle parametre, som eksempelvis kan appellere til udenlandske videnarbejdere, som tager familien med.
- Er virksomhederne en del af en regional kompetenceklynge kan der opdyrkes et fagligt netværk, som går ud over den enkelte virksomhed. Ved at skabe netværk med andre virksomheder, kan der dannes en attraktiv region for udenlandske arbejdssøgende og samtidig genereres en udveksling af specialiseret arbejdskraft.

- Som nævnt, opfatter udenlandske videnarbejdere i vid udstrækning danskerne som et ikke særligt imødekommende folkefærd. Det gælder også på arbejdspladsen. Det tyder på, at ikke bare de udenlandske videnarbejdere kan have gavn af forberedelse på at skulle arbejde i en dansk arbejdskultur. Virksomhederne kan således med fordel skabe rammer, hvorunder også de danske kollegaer kan forberedes til at skulle arbejde sammen med udenlandske kollegaer.
- De praktiske forhold skal være i orden. Selvom praktiske forhold ikke nødvendigvis står øverst på udenlandske videnarbejders prioriteringsliste kan de stå i vejen for et succesfuldt ophold. En del af de udenlandske videnarbejdere i Danmark efterspørger for eksempel hjælp til at finde institution og skole til deres børn, hvilket relativt nemt bør kunne efterkommes, da Danmark har en relativt høj repræsentation af internationale skoler. Samtidig viser undersøgelsen, at 10% af de ægtefæller, som er fulgt med til Danmark, er ufrivilligt uden beskæftigelse i Danmark. Altså et problem med relativt beskedent omfang, men ikke desto mindre et forhold, som kan få afgørende betydning for længden af opholdet i Danmark for de berørte familier.

Med henblik på at nå disse mål vil det være oplagt for arbejdspladserne at skabe og indgå i nationale og regionale netværk af arbejdspladser, som beskæftiger udenlandske videnarbejdere og eventuelt også relevante myndigheder. Sådanne netværk vil med fordel kunne anvendes til erfaringsopsamling og –deling både om de meget praktiske ting, men også mere uhåndgribelige spørgsmål som kulturforskelle, kompetenceudvikling osv. Derudover kan regionale netværk (som oplagt kan inkludere universitets- og forskningsinstitutioner) i et lidt bredere perspektiv også bruges til at opdyrke og synliggøre et attraktivt videmiljø, og i forlængelse heraf en fælles markedsføringsindsats, som 'sælger' regionen på dens særlige kompetencer.

Rapporten

Kapitel 1 – Hvorfor udenlandske videnarbejdere? Beskriver, hvorfor udenlandske videnarbejdere er nødvendige. Hvor stort er behovet, og hvad er gevinsterne ved at ansætte? Samtidig beskrives danske virksomheders hovedmotiver og bevæggrunde for at ansætte udenlandske videnarbejdere.

Kapitel 2 – Mødet med Danmark og danskerne gennemgår for det første, hvad det er for prioriteter, udenlandske videnarbejdere lægger til grund for deres valg af udstationeringsland. For det andet beskrives i kapitel 2, hvordan de udenlandske videnarbejdere vurderer, at Danmark opleves i forhold til disse prioriteter. I kapitlet beskrives således oplevelsen af Danmark, mødet med danskerne, oplevelsen af mødet med danske myndigheder og tilfredsheden med kultur og fritidsliv i Danmark.

I kapitel 3 – Virksomhederne og kollegaerne beskrives de udenlandske videnarbejders oplevelse af deres arbejdspladser og forholdet til kollegaerne og dansk arbejdskultur som sådan. I kapitlet ses ligeledes på, om virksomhedernes procedurer i forbindelse med ansættelse af udenlandske videnarbejdere honorerer de forventninger og prioriteter, som videnarbejderne har.

Kapitel 4 – Benchmarking af Danmark 2006 indeholder en sammenligning af Danmark med syv af vores nabolande på en lang række indikatorer, som alle har relevans for, hvor attraktivt Danmark er som udstationeringsland. Benchmarkingen repræsenterer således en sammenligning af Danmark med konkurrerende lande, som kan illustrere Danmarks styrker og svagheder i forhold til de øvrige lande.

Kapitel 5 - Regler og ordninger i Danmark, Sverige, Holland og Tyskland indeholder en beskrivelse af relevante skatte- og opholdsregler, som gælder for udenlandske videnarbejdere i de pågældende lande. Sidst i kapitlet beskrives desuden de markedsføringsinitiativer overfor udenlandske videnarbejdere, som landene har iværksat.

Kapitel 6 – Metode beskriver afslutningsvis metoden for undersøgelsen, henholdsvis spørgeskemaundersøgelsen, interview med virksomheder og benchmarkingen.

I bilag finde litteraturhenvisninger og spørgeskemaet til spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske videnarbejdere i Danmark.

Kapitel 1. Hvorfor udenlandske videnarbejdere?

Danmark er én af verdens mest konkurrencedygtige nationer.¹

Hvis denne position skal bevares, er det vitalt, at Danmark og det danske arbejdsmarked er åbent for udenlandske videnarbejdere i form af topledere, forskere, teknikere og specialister.

Udenlandske videnarbejdere bidrager sammen med danske videnarbejdere til den samlede pulje af knowhow og kompetence, som kan bevare, udvikle og styrke danske virksomheders position på de globale markeder, og som kan tiltrække udenlandske investeringer til Danmark. Og som er nødvendigt i et højt industrialiseret land som Danmark, hvor vi ikke kan konkurrere på løn, men i stedet er tvunget til at kunne konkurrere på viden og kompetencer.

1.1 Intensiveret konkurrence om den højtuddannede arbejdskraft

Behovet for udenlandske videnarbejdere skyldes en lang række forhold, hvoraf kun de vigtigste kan skitseres inden for herværende rammer.

- Stadigt stigende krav til specialisering og teknologisk udvikling stiller store krav til uddannelse og forskning, som vanskeligt kan modsvares af et lille land som Danmark. Særligt fordi vi ikke kan være specialister og eksperter i alt. Det øger behovet for at indhente eksperter ude fra, som kan tilføre de kompetencer og den viden, som dansk forskning og uddannelse ikke kan levere.
- Teknologisk udvikling og handel med lavtlønslande forskyder efterspørgslen på arbejdskraft væk fra ufaglærte over mod højtuddannede, fordi rutineprægede arbejdsfunktioner automatiseres og flyttes til lavtlønslande.
- Med det nuværende uddannelsesmønster i Danmark vil uddannelsesniveaue i befolkningen vokse langsommere i de kommende år, end vi har set i de senere årtier. Det øger risikoen for et overudbud af lavtuddannet arbejdskraft og tilsvarende overefterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft.
- Ny kommunikationsteknologi medfører nye muligheder for distancearbejde og international samhandel mellem virksomheder også inden for fag, som tidligere var mere geografisk forankrede. Sammen med veluddannet arbejdskraft i bl.a. Østeuropa, Kina og Indien muliggør det udflytning af f.eks. softwareudvikling og IT-funktioner.²

Konkurrencen om den højtuddannede arbejdskraft er altså intensiveret og ovenstående antyder, at efterspørgslen vil stige yderligere.

¹ Danmark i den globale økonomi. Sekretariatet for Ministerudvalget: Bilag om Danmarks placering i internationale målinger for konkurrencedygtighed, 2006

² Globaliseringsrådet: Danmark i den globale økonomi. Notat om globaliseringens effekter på arbejdsmarkedet, 2005.

Aktuelt ser det ud til, at Danmark oplever et moderat brain-drain. Eksempelvis skønnes i bilagsmaterialet til Globaliseringsrådets rapport, at indvandringen og udvandringen af højtuddannet arbejdskraft til og fra Danmark i de seneste år har været nogenlunde lige stor. Danmark kan således ikke pt. siges at være udsat for et større generelt "brain-drain" (se desuden tekstboks). Balancen mellem ind- og udvandring fra Danmark bekræftes ligeledes i beregninger fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.³ Se desuden kapitel 4.

Som nævnt oven for, er udenlandske videnarbejdere dog mere end blot en arbejdskraftreserve. Udenlandske videnarbejdere bidrager med "hjernecirkulation", som kan sikre specialiserede kompetencer i et lille land som Danmark, hvor vi på grund af hastigheden af den teknologiske udvikling ikke alene kan forske og uddanne os til selv at besidde alle specialkompetencer.

Frem for blot at forsøge at imødegå et "brain-drain" må målet for Danmark derfor snarere være at opnå det størst mulige "brain-gain".

Samtidig tyder flere tendenser og undersøgelser på, at overefterspørgslen efter højtuddannet arbejdskraft nu er så stor på en række fagområder, at det er et væsentligt problem for de berørte virksomheder.

Undersøgelser, som er gennemført af Ingeniørforeningen i Danmark, IDA, viser eksempelvis, at 37% af virksomheder i Danmark forgæves har forsøgt at rekruttere arbejdskraft inden for de seneste to måneder. For 91% af disse drejede det uopfyldte behov sig om højere uddannet arbejdskraft og i langt de fleste tilfælde ingeniører. 21% af de virksomheder, som mangler arbejdskraft, har endvidere oplevet manglen i en grad, så de har måttet takke nej til ordrer pga. arbejdskraftmangel inden for de seneste to måneder.⁴

Undersøgelsen viser samtidig, at en tredjedel af danske virksomheder har flyttet opgaver til udlandet, som tidligere har været udført internt i den danske virksomhed eller hos danske underleverandører. For 12% af disse havde netop ingeniørmanglen stor eller afgørende betydning, mens yderligere 10% angiver, at ingeniørmangel havde nogen betydning. Ydermere tyder undersøgelsen på, at tendensen vil fortsætte. Undersøgelsen viser således, at 37% af de virksomheder, som mangler ingeniører, planlægger at flytte opgaver til udlandet inden for de næste tre år. Det tilsvarende tal for virksomheder, som ikke oplever mangel på ingeniører er 24%.⁵

Højtuddannedes ind- og udvandring

Hvert år udvandrer ca. 1,1 – 1,2% af danskfødte højtuddannede (brutto, dvs. ekskl. genindvandring). Ca. 70% er vendt hjem inden fem år, og ca. 80% er vendt hjem inden 10 år. Nettoindvandringen af højtuddannede udlændinge er på niveau med udvandringen af danskfødte højtuddannede.

Erhvervsfrekvens og løn for udenlandske højtuddannede i Danmark er i gennemsnit lavere end for danske højtuddannede.

Det vurderes derfor, at Danmark netto oplever et moderat brain-drain.

Kilde: Globaliseringsrådet. Danmark i den globale økonomi. Sekretariatet for ministerudvalget: Bilag om ud- og indvandring af højtuddannede, 2006.

³ Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling: Færdiguddannede akademikers internationale mobilitet, arbejdsnotat, december 2005.

⁴ Ingeniøren og IDA: Virksomhedspanelundersøgelse, forår 2006.

⁵ Ibid.

Der er således flere tegn på, at mangel på højtuddannet arbejdskraft fører til tabte – danske og udenlandske - investeringer med deraf følgende tab af eksisterende arbejdspladser og manglende etablering af nye.

Set i dette perspektiv, er det en nødvendighed for danske virksomheder at kunne tiltrække udenlandske videnarbejdere, idet en generel opkvalificering af dansk arbejdskraft og udklækning af nye kandidater fra uddannelsesinstitutionerne jo selvsagt ikke kan klares over natten.

1.1.1 Merværdi ved udenlandske videnarbejdere

Udenlandske videnarbejdere udgør dog ikke kun en videns- og arbejdskraftreserve. Undersøgelser peger på, at indhentningen af udenlandske videnarbejdere i sig selv har merværdi for virksomheden og for det pågældende land.

Estimater fra Økonomi- og Erhvervsministeriet peger således på, at hver udenlandsk videnarbejder generer 1,956 job i værtslandet.⁶ En analyse af den tyske Green Card ordning viser, at udenlandske videnarbejdere i gennemsnit skaber en merbeskæftigelse på 2,5 person.⁷

For virksomheden opnås samtidig det positive bidrag, at udenlandske videnarbejdere ofte kan bidrage med nye vinkler og viden, som virksomheden muligvis ikke ville have fået del i uden den udenlandske videnarbejder. Det oplagte eksempel er markedskendskab og netværk i hjemlandet. Derudover kan udenlandske videnarbejdere forventes i det hele taget at bidrage til en internationalisering af virksomheden, såvel forretningsmæssigt som kulturelt.

Også for det pågældende land, som modtager de udenlandske videnarbejdere findes positive gevinster. Personer med høj produktivitet og høj indkomst er som regel netto bidragydere til de offentlige regnskaber, ligesom højtuddannede videnarbejdere alt andet lige bidrager positivt til forskning og iværksætterier.

1.2 Udenlandske videnarbejdere ansættes for deres kompetencer

Indeværende undersøgelse peger på, at virksomhederne først og fremmest anvender udenlandske videnarbejdere med henblik på at møde efterspørgslen på arbejdskraft og højt specialiserede kompetencer.

Interviewene med offentlige og private virksomheder peger på den meget entydige konklusion, at den altdominerende årsag til ansættelse af udenlandske videnarbejdere er mangel på arbejdskraft eller mangel på højt specialiserede kompetencer inden for Danmarks grænser.

De fleste virksomheder nævner samtidig, at kvalifikationerne og ikke nationaliteten er det væsentlige ved rekruttering.

⁶ FORA (Økonomi- og Erhvervsministeriets enhed for erhvervsøkonomisk forskning og analyse): Arbejdsrapport om beskæftigelses- og indkomsteffekterne ved ansættelse af udenlandske videnarbejdere, 2004.

⁷ Økonomi- og Erhvervsministeriet: Vækstregørelse 04.

De mere strategiske overvejelser omkring ansættelse af udenlandske videnarbejdere er i langt de fleste virksomheder klart sekundære begrundelser.

Det anerkendes dog, at der findes en række sidegevinster ved ansættelse af udlændinge. For eksempel bidrager udenlandske videnarbejdere i mange tilfælde til virksomhedernes internationalisering, de har kendskab til udenlandske markeder, indblik i andre kulturer og kan i det hele taget bidrage med nye vinkler på mange ting. Udenlandske videnarbejdere beskrives således nogle steder som 'et frisk pust', og at deres 'forskellighed er en styrke', ligesom det flere steder nævnes, at udenlandske videnarbejdere anses som et positivt bidrag til virksomhedens generelle internationaliseringsstrategier. Det understreges dog, at dette er mindre afledte effekter, og virksomhederne kan således ikke bekræfte, at ansættelse af udenlandske videnarbejdere medfører innovation og væsentlige afledte strategiske effekter.

Samtidig peger virksomhederne på, at sidegevinsterne skal ses i lyset af ulemperne ved ansættelse af udenlandske videnarbejdere – ofte i form af ganske dagligdags problemer som sprog, kulturforskelle, administrativt ekstraarbejde o.l.. Problemer, som af alle virksomhederne dog beskrives som mindre problemer.

Ved interviewene med virksomhederne blev peget på følgende årsager til at ansætte udenlandske videnarbejdere:

1. Mangel på arbejdskraft eller højt specialiseret viden i Danmark.
2. Udveksling af medarbejdere med datterselskaber med henblik på uddannelse og videndeling eller udligning af produktionskapacitet.
3. Ansættelse af forskere og undervisere med henblik på international profilering – kun nævnt af højere læreanstalter.
4. Ansættelse af udenlandske videnarbejdere i supportfunktioner i relation til datterselskaber i hjemlandet.

Når virksomheder ansætter udenlandske videnarbejdere, er der således ikke generelt tale om en strategisk indsats for at matche globale konkurrencebetingelser og markedsforhold.

Indhentning af arbejdskraft og specialiseret viden

Som sagt er mangel på arbejdskraft eller højt specialiserede kompetencer den primære årsag til, at virksomhederne anvender udenlandske videnarbejdere.

Som forventet mærker de interviewede virksomheder den generelle udvikling med mangel på kvalificeret arbejdskraft. Særligt peger virksomhederne på, at de mangler arbejdskraft med naturvidenskabelige uddannelser, som for eksempel ingeniører, læger, teknikere og herudover økonomer. En af de interviewede virksomheder beskæftiger mange ingeniører og fortæller, at stillingsopslag, der for få år siden blev besvaret med 50 ansøgere, i dag må nøjes med 8-10 ansøgninger. Det påpeges, at det stadig er muligt at få arbejdskraft i Danmark, men at især kampen om de *dygtigste* medarbejdere og de *dygtigste* nye kandidater er intensiveret.

Denne situation angives af de fleste interviewede virksomheder som den primære årsag til at anvende udenlandske videnarbejdere.

Derudover retter virksomhederne også blikket mod udlandet, når de har brug for meget specialiserede eksperter. Dette tilskrives dog igen snarere den generelle situation end uddannelsesniveaue i Danmark. Flere beskriver desuden jobmarkedet for de

mest højtuddannede / mest specialiserede eksperter som globaliseret, hvorfor landegrænser ikke er særligt afgørende for hverken virksomhederne eller de jobsøgende. I mange tilfælde fortælles, at virksomhedens produktion eller dele af den er så specialiseret, at der på globalt plan kun findes et meget lille antal personer med de nødvendige kvalifikationer.

Når virksomhederne på denne måde henter specialiseret viden fra udlandet sker det for både længere og kortere perioder. Nogle af de interviewede virksomheder fortæller, at de i stigende omfang henter udenlandske medarbejdere op på korte arbejdsophold – hvor de enten modtager uddannelse eller arbejder på specifikke projekter.

Gennemgående er indstillingen hos virksomhederne i det hele taget, at de søger den mest kvalificerede kandidat til jobbet, og at nationaliteten hos potentielle ansøgere kun har sekundær betydning.

Udveksling af medarbejdere med udenlandske datterselskaber

Et mindretal af de interviewede virksomheder har en del udenlandske videnarbejdere, som er indstationeret fra virksomhedens udenlandske søster- eller datterselskaber i kortere eller længere perioder spændende fra omkring tre måneder til en kortere årække.

Det er mest udbredt, at indstationeringen for de fleste virksomheders vedkommende sker med hovedbegrundelsen at uddanne datterselskabernes medarbejdere ved hjælp af arbejdsophold i Danmark. Medarbejdere fra eksempelvis østeuropæiske datterselskaber hentes således til virksomheden i Danmark, dels med henblik på at hente arbejdskraft, dels med hovedformålet at medarbejderen under indstationeringen i Danmark samtidig modtager uddannelse og kompetenceudvikling, som datterselskabet i medarbejderens hjemland efterfølgende kan drage nytte af.

En enkelt af de interviewede virksomheder anvender udenlandske videnarbejdere udelukkende med henblik på udligning af produktionskapaciteten mellem virksomhederne i koncernen. Således udlåner de enkelte søsterselskaber i den pågældende koncern til hinanden alt efter, hvor produktionsbelastningen pt. er størst.

Ansættelse af udenlandske videnarbejdere for international profilering

De højere læreanstalter, som er interviewet, har alle en meget specifik årsag til at ansætte udenlandske videnarbejdere, idet dette er et bevidst og centralt element i læreanstaltnes internationaliseringsstrategi. Således ansættes udenlandske forskere og undervisere med henblik på, at læreanstalterne kan styrke deres internationale profil – i Danmark såvel som i udlandet.

Denne specifikke begrundelse findes ikke hos nogle af de andre typer virksomheder, som er interviewet. Som tidligere nævnt peger flere af de øvrige virksomheder dog på den sidegevinst, at udenlandske videnarbejdere bidrager til at opfylde virksomhedens generelle internationaliseringsstrategier.

Udenlandske videnarbejdere i supportfunktioner for datterselskab i deres hjemland

En enkelt virksomhed blandt de interviewede virksomheder fortæller, at en del af deres udenlandske videnarbejdere er ansat med henblik på fra Danmark at varetage supportfunktioner for virksomhedens dataselskab i deres hjemland.

Andre årsager til at ansætte udenlandske videnarbejdere

Udover disse begrundelser peger et par af virksomhederne desuden på, at de har udenlandske videnarbejdere ansat, som selv har søgt stillinger i virksomheden – opfordret eller uopfordret – og har fået den pga. kvalifikationer og ikke nationalitet. Den ene virksomhed oplever at få en del ansøgninger fra kinesiske studerende i Danmark, som ønsker arbejde i virksomheden med henblik på senere at komme til at arbejde for den danske concerns kinesiske datterselskaber, der i Kina kendes som gode arbejdspladser. I den anden virksomhed fortælles, at virksomheden på grund af sin førerposition i en globalt set relativt lille men meget teknologi- og udviklingspræget branche får en del ansøgninger fra udlandet.

Kapitel 2. Mødet med Danmark og danskerne

I dette kapitel beskrives de udenlandske videnarbejders møde med Danmark og danskerne.

Kapitlet beskriver, primært ved hjælp af resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske videnarbejdere i Danmark, opfattelsen af Danmark. Hvilke forhold er de udenlandske videnarbejdere tilfredse med, og er dette de samme forhold, som er vigtige for vidensarbejdere, som skal vælge udstationeringsland?

I kapitlet beskrives således de udenlandske videnarbejders overordnede tilfredshed med Danmark og deres vurdering af Danmark som udstationeringsland i forhold til andre lande. Derudover vurderes Danmark på en række områder, henholdsvis:

- Danmark som familieland
- Danskerne og muligheden for at skabe sociale relationer
- Indkomst og leveomkostninger
- Mødet med myndighederne og public service
- Kultur og fritidsliv i Danmark

På den baggrund opregnes i kapitlet en række danske styrkepositioner i kampen om den højtuddannede arbejdskraft. Omvendt beskriver kapitlet ligeledes barrierer og forbedringsmuligheder for tiltrækningen af højtuddannet arbejdskraft.

I kapitlet trækkes desuden på resultaterne fra interviewene med danske virksomheder, som beskæftiger udenlandske videnarbejdere for på den måde også at få virksomhedernes bud på danske styrker og svagheder.

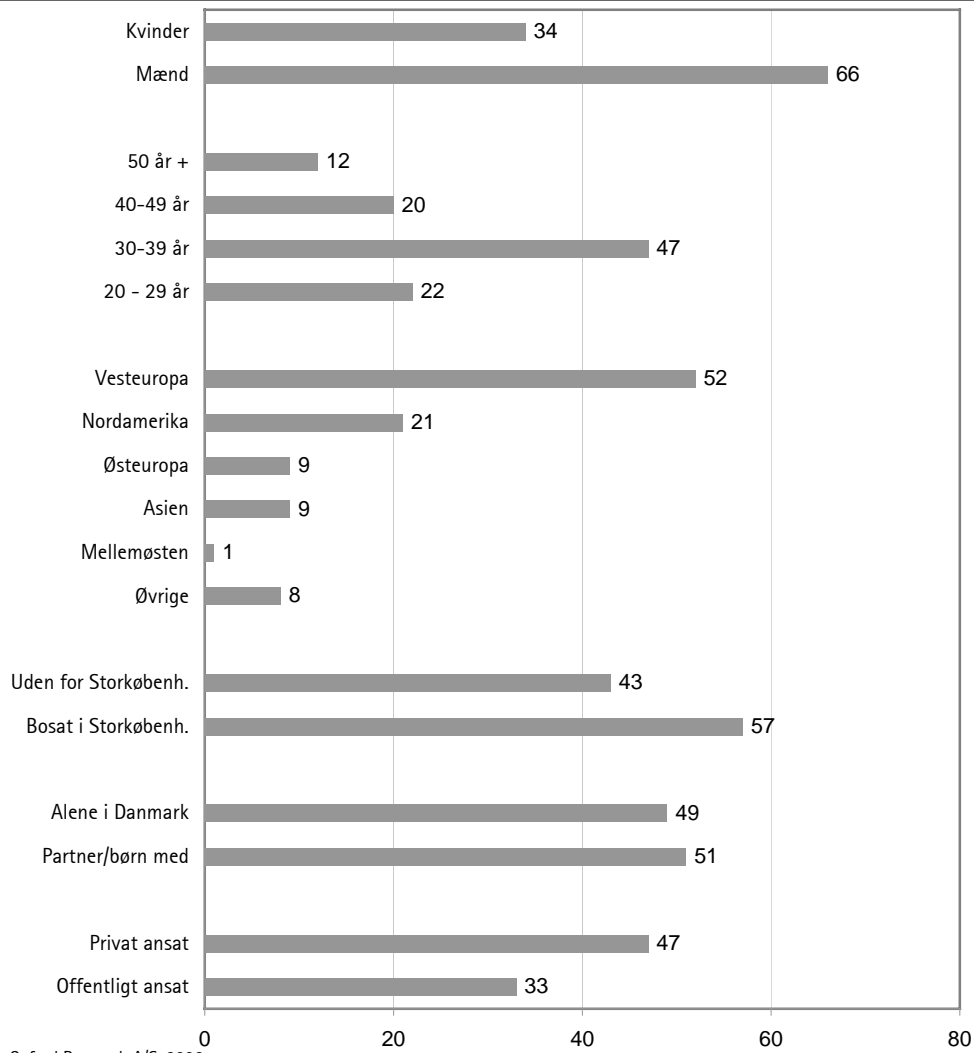
2.1 Hvem er de udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen?

401 udenlandske videnarbejdere i Danmark har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

Nedenstående figur 2.1. viser, at to tredjedel af deltagerne er mænd, og at næsten halvdelen af deltagerne er mellem 30 og 39 år. Godt halvdelen af respondenterne kommer fra Vesteuropa, mens 21% kommer fra Nordamerika.

Det bemærkes, at det ikke vides, hvem de udenlandske videnarbejdere, som opholder sig i Danmark, er, fordi der ikke findes statistik, som kan belyse eksempelvis kønsfordeling, alderssammensætning osv. Det kan derfor ikke kvalificeres, om nedenstående fordeling stemmer overens med den faktiske fordeling blandt alle udenlandske videnarbejdere i Danmark.

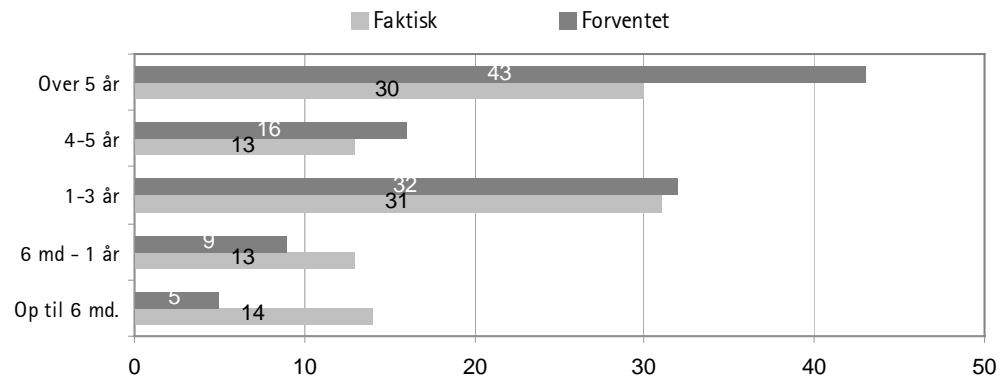
Figur 2.1: Profil af de udenlandske videnarbejdere i spørgeskemaundersøgelsen
Respondenter fordelt på køn, alder, nationalitet, bopæl i Danmark, familieforhold og ansættelse



Kilde: Oxford Research A/S, 2006

I figur 2.2. ses, henholdsvis hvor lang tid respondenterne rent faktisk har opholdt sig i Danmark og hvor lang tid deres nuværende ophold i Danmark forventes at vare.

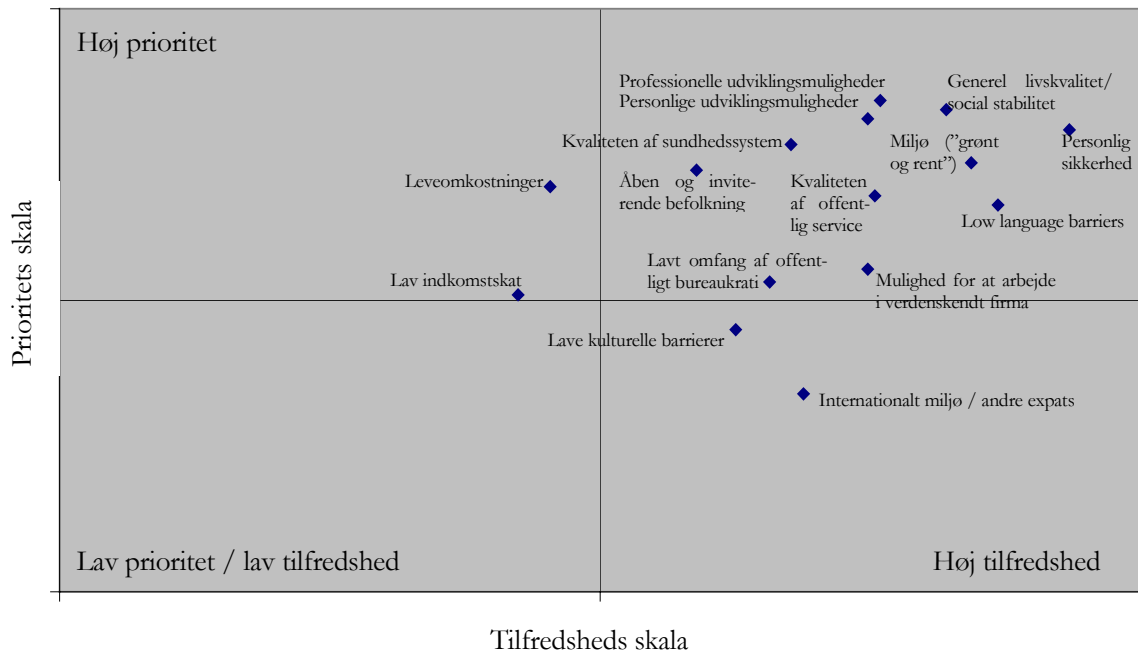
Figur 2.2: Faktisk og forventet varighed af ophold i Danmark (Q4, Q5) (%)
 Varighed af periode i Danmark indtil nu. Planlagt varighed af nuværende besøg.



Kilde: Oxford Research A/S, 2006

2.2 Høj tilfreds med Danmark som ekspatrieringsland

Figur 2.3: Udenlandske videnarbejders møde med Danmark: Prioriteter og tilfredshed (Q40 og Q41)
 (Vigtighed og Tilfredshed udregnet som vigtighed på fem-skala)



Kilde: Oxford Research A/S, 2006

Figur 2.3. viser forholdet mellem vigtigheden (Y-aksen) og tilfredsheden (X-aksen) med en række forhold, som beskriver Danmarks attraktivitet som udstationeringsland. Derved viser figur 2.3, hvorvidt de forhold, som prioriteres højt af udenlandske videnarbejdere, samtidig er de forhold, som de udenlandske videnarbejdere er tilfredse med. Sagt med andre ord: Om Danmark klarer sig godt på de områder, som er vigtige for udenlandske videnarbejdere?

På et helt overordnet plan viser resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske vidensarbejdere i Danmark, at der generelt er høj tilfredshed med Danmark som ekspatrieringsland.

Figur 2.3 viser samtidig, at der er en høj tilfredshed med langt de fleste af de forhold, som prioriteres højt blandt udenlandske vidensarbejdere i Danmark. Det indikerer, at Danmark har en række styrkepositioner, som kan anvendes aktivt i markedsføringen af Danmark som et attraktivt ekspatrieringsland.

En nærmere analyse af spørgeskemaundersøgelsens resultater viser dog også, at tilfredsheden ikke er lige høj på alle områder. Samtidig ses, at der på nogle områder, som de udenlandske vidensarbejdere bedømmer som vigtige i deres valg af udstationeringsland, er rum til forbedring af tilfredsheden.

Det vigtigste for udenlandske vidensarbejdere er *for det første* de forhold, som angår egne professionelle og karrieremæssige udviklingsmuligheder. *For det andet* prioriteres helt overordnede forhold som personlig sikkerhed og den generelle livskvalitet i værtslandet højt.

Tabel 2.1. neden for viser på oversigtsform udenlandske vidensarbejders prioritering (andel, som svarer vigtigt/meget vigtigt) og tilfredshed (andel, som svarer godt/meget godt) med samtlige af de forhold, som der er spurgt til i undersøgelsen. Tabellen er sorteret efter de udenlandske vidensarbejders prioritering.

Tabel 2.1. Hvor vigtigt er følgende forhold, når du skal vælge udstationeringsland? Hvor godt et værtsland er Danmark i forhold til...?		
	Prioritering Andel, som svarer vigtigt / meget vigtig (%)	Tilfredshed Andel, som svarer godt / meget godt (%)
Personlig sikkerhed	92	97
Professionelle udviklingsmuligheder	90	70
Eksistens af interess. job og karrieremuligheder i virksomheden	88	67
Muligheder for karriereforbedring	87	65
Generel livskvalitet/ social stabilitet	87	85
Personlige udviklingsmuligheder	85	66
Kvaliteten af sundhedssystem	77	53
Eksistens af interess. job og karrieremul. i lignende virksomh.	75	54
Miljø ("grønt og rent")	73	86
Åben og inviterende befolkning	73	33
Jobmulighed for ægtefælle	72	45
Kompetenceniveau i værtslandet	69	71
God off. transport og infrastruktur	65	83
Internationale flyforbindelser	64	74
Leveomkostninger	64	7
Lavt korruptionsniv. / off. myndigheds troværdighedsniveau	63	61
Kvaliteten af internationale skoler	62	56
Kulturelle attraktioner	61	72
Lave sprogbarrierer	61	91
Kvaliteten af offentlig service	61	70
Mulighed for at arbejde i verdenskendt firma	51	65
Lav indkomstskat	39	9
Lavt omfang af offentligt bureaukrati	37	44
Lave kulturelle barrierer	35	38
Internationalt miljø / andre expats	24	50

Note: Svarkategorien "Ved ikke / ikke relevant" er udeladt af procentberegningerne.
Kilde: Oxford Research A/S, 2006.

Siden undersøgelsen i 1998 kan der overordnet ikke iagttages nogle markante ændringer i de udenlandske videnarbejderes præferencer eller i deres tilfredshed med forholdene i Danmark.

Hvem prioriterer hvad?

En nærmere analyse af spørgeskemaundersøgelsens resultater viser, at der er forskel på, hvad der prioriteres som vigtigt, når udenlandske videnarbejdere skal vælge udstationeringsland afhængig af, hvem der skal vælge. Undersøgelsen viser, at:

Kvindelige udenlandske videnarbejdere vurderer vigtigheden af en række forhold højere end mænd; mest markant i forhold til følgende: kvaliteten af internationale skoler, miljøet (grønt og rent), internationale flyforbindelser og eksistensen af karrieremuligheder i andre virksomheder. Undersøgelsen tyder ikke på, at kvinder er mindre tilfredse på disse områder end mænd.

Alder har også en vis indflydelse på prioriteterne blandt udenlandske videnarbejdere. Generelt ses, at yngre videnarbejdere tillægger alle de forhold, som relaterer sig til karriere- og udviklingsmuligheder relativt større vigtighed end personer over 40 år. Samtidig ses, at de yngste (under 30 år) tillægger et stort "expat-community", kulturelle aktiviteter og en åben, inviterende befolkning relativt større vigtighed end personer over 30 år.

Asiater og nordamerikanere prioriterer flere forhold, som relaterer sig til "ordnede forhold" i værtslandet relativt højt. Det gælder f.eks. personlig sikkerhed, kvaliteten af sundhedssystemet, korrupsionsniveauet og kvaliteten af public service. Det ses desuden, at asiater og personer fra Mellemøsten generelt prioriterer de forhold, som relaterer sig til karriere og kompetenceudvikling. Vesteuropæere lægger relativt større vægt på gode flyforbindelser, sandsynligvis fordi vesteuropæere har bedre mulighed for korte og hurtigere rejser hjem.

I forhold til **offentligt og privatansatte** videnarbejdere ses ingen systematiske forskelle. Dog prioriterer privatansatte lave indkomstskatter og kvaliteten af internationale skoler højere end offentligt ansatte.

Børnefamilier prioriterer en række forhold højere end videnarbejdere uden børn; personlig sikkerhed og generel livskvalitet i værtslandet, kvaliteten af sundhedssektoren, miljøet, lave kulturelle barrierer. Altså alle forhold, som relaterer sig til landet som sådan. Omvendt viser undersøgelsen, at videnarbejdere uden børn prioriterer forhold relateret til personlig udvikling og job, f.eks. mulighed for at arbejde i verdensanerkendt virksomhed, personlige udviklingsmuligheder samt lav skat og stort "expat-community".

Kilde: Oxford Research A/S, 2006

2.2.1 Udviklingsmuligheder skal være til stede

Professionelle og faglige udviklingsmuligheder er afgørende prioriteter - Altså primært forhold, som det er op til de udenlandske videnarbejderes arbejdspladser at honorere.

Således ses blandt de vigtigste prioriteter følgende forhold omkring de udenlandske videnarbejderes personlige karriere og udviklingsmuligheder,, henholdsvis:

- "Professionelle udviklingsmuligheder" (90% svarer vigtigt eller meget vigtigt),
- "Interessante karriere- og jobmuligheder i virksomheden" (88% svarer vigtigt eller meget vigtigt), og
- "Muligheder for karriereforbedringer" (87% svarer vigtigt eller meget vigtigt)
- "Personlige udviklingsmuligheder" (85% svarer vigtigt eller meget vigtigt)

Ved første øjekast er der relativt høj tilfredshed med disse forhold. 70% af de udenlandske videnarbejdere svarer, at deres professionelle udviklingsmuligheder er gode eller meget gode, mens to tredjedele mener det samme om deres personlige udvik-

lingsmuligheder. To tredjedele svarer, at deres muligheder for karriereforbedringer er (meget) gode, og ligeledes to tredjedele svarer, at der eksisterer interessante karriere- og jobmuligheder i deres virksomhed.

Det er dog værd at bemærke, at andelen af videnarbejdere, der bedømmer udviklings- og karrieremuligheder og –forbedringer som vigtigt, er højere end andelen, som er tilfredse med egne karrierer og udviklingsmuligheder. Det tyder på, at det dermed ikke er alle videnarbejdere, som får opfyldt deres ønsker om udvikling og karriereforbedringer med deres ophold i Danmark. Denne problematik diskuteres mere indgående i kapitel 3 om udenlandske videnarbejdere og deres arbejdspladser.

Også i interviewene med virksomheder peges på, at videnarbejderen altoverskyggende incitament for at tage arbejde i udlandet – i dette tilfælde Danmark – er den faglige udvikling. De interviewede virksomheder peger således samstemmende på, at det er indholdet og udviklingsmulighederne i jobbet og i virksomheden, som bestemmer, hvor en expat vælger at tage hen.

I den forstand kommer destinationen først ind som sekundære betragtninger. En tendens som ligeledes bekræftes i en undersøgelse, som Oxford Research gennemførte i 2003, hvor en spørgeskemaundersøgelse blandt udenlandske videnarbejdere, viser, at bedre arbejds- og/eller forskningsbetingelser og ønsket om at fremme karrieren er de to vigtigste forhold for at søge arbejde i udlandet.⁸

Når de interviewede virksomheder således skal angive, hvorfor deres expats har taget arbejde i deres virksomhed, forklarer flertallet af virksomhederne det med, at deres virksomhed er teknologisk markedsledende inden for branchen, at virksomhedens arbejdsområder rummer en høj andel af forskning og udvikling eller, at virksomheden inden for deres branche er kendt for gode faglige udviklingsmuligheder.

De faglige udviklingsmuligheder kan være relateret til et højt fagligt niveau hos de danske kollegaer og muligheden for at arbejde med de nyeste instrumenter, maskiner og teknologier. En virksomhed kunne således berette, at deres R&D faciliteter har ry for at være udstyret med 'lækre' laboratorier, og for nogle af sygehusene betyder moderne faciliteter og avanceret teknologi, at de har nemmere ved at tiltrække udenlandske læger og forskere – især peges på, at det kan være et stort plus for eksempelvis østeuropæiske videnarbejdere, som i nogle tilfælde arbejder under mere beskedne betingelser i deres hjemland.

Såvel de udenlandske videnarbejdere som de virksomheder, de arbejder i, peger dermed samstemmende på den meget tydelige konklusion, at markedsledende virksomheder og virksomheder med et højt udviklings- og teknologisk niveau og et stærkt fagligt miljø indtager en førerposition i kampen om de skarpeste hjerner. Undersøgelsen tyder endda på, at de udenlandske videnarbejderen fordring om et interessant fagligt miljø ikke begrænser sig til det specifikke arbejdsforhold, de kommer

Teknologiske klynger som tiltrækningsfaktor

Blandt de interviewede virksomheder er der et eksempel på en virksomhed, som aktivt bruger Danmarks fortrin på biotech-området i forbindelse med rekrutteringen af udenlandske medarbejdere. I virksomhedens kommunikation med potentielle ansøgere fremhæves koncentrationen af kompetencer indenfor virksomhedens arbejdsfelt i regionen – som en garanti for et inspirerende fagligt miljø og som et vidnesbyrd om mulighederne i regionen.

Interview med virksomheder, Oxford Research A/S, 2006

⁸Oxford Research for Erhvervs- og Byggestyrelsen: Til- og fravalg af Danmark – En undersøgelse af udenlandske videnarbejderen holdninger til ekspatriering og Danmark, 2003. Se: http://www.ebst.dk/internationale_forhold/23360/20/0.

hertil for. Udover at det generelle videnmiljø kan ses som en garant for jobkvaliteten i det konkrete job, tænker videnarbejderne tilsyneladende også strategisk i forhold til de videre karrieremuligheder uden for værtsvirksomheden, og her spiller regionale/lokale kompetenceklynger en vigtig rolle. Dette afspejles blandt andet ved, at en af undersøgelsens virksomheder aktivt markedsfører sig som værende en del af Hovedstadens internationalt førende viden- og kompetencemiljøer - netop med henblik på at synliggøre faglige og professionelle udviklingsmuligheder for potentielle udenlandske videnarbejdere .

Samlet set bestyrkes den konklusion, at det vigtigste våben landene imellem i kampen om den højtuddannede internationale arbejdskraft er etableringen og opretholdelsen af et internationalt set højt niveau indenfor forskning, udvikling og teknologi. Som det beskrives i det følgende afsnit, vælger videnarbejdere netop de lande, som kan tilbyde job og karrierer med det højeste indhold af professionelle og faglige udviklingsmuligheder, når grundforudsætninger som høj levestandard og ordnede forhold er på plads.

2.2.2 "Ordnede forhold" er en grundforudsætning

I forhold til de parametre, som ikke blot vedrører arbejdspladsen, men i højere grad vedrører Danmark som sådan, viser undersøgelsen, at Danmark klarer sig godt på de fleste væsentlige områder, som samlet kan ses som udtryk for, at i Danmark er der "ordnede forhold" og dermed generelt sikkert og ufarligt at opholde sig:

- Næsten alle, 97% udtrykker tilfredshed ("meget godt" eller "godt") med deres personlige sikkerhed i Danmark. Et punkt, som prioriteres højt, idet 92% svarer, at personlig sikkerhed er vigtigt eller meget vigtigt.
- 85% er tilfredse med den generelle livskvalitet i Danmark, som kan ses som et udtryk for social stabilitet, hvilket er højt prioriteret for 87% af de udenlandske videnarbejdere.
- 86% udtrykker tilfredshed med det ydre miljø og forureningsniveauet i Danmark, hvilket også er blandt de højt prioriterede ting blandt de udenlandske videnarbejdere.

Også de interviewede virksomheder pegede på vigtigheden af "ordnede forhold" og høj levestandard i Danmark, som skal være på plads, når de skal tiltrække videnarbejdere.

Virksomhederne peger dog samtidig på, at ordnede forhold er en vigtig grundforudsætning snarere end et egentligt konkurrenceparameter – simpelthen fordi vi med ordnede forhold ikke adskiller os fra vores (vesteuropæiske) nabolande, som vi konkurrerer med.

Samtidig peger flere virksomheder på en øget tendens til, at Danmarks evne til at tiltrække arbejdskraft på baggrund af de ordnede forhold og de relativt høje lønninger udvandes i takt med, at disse betingelser forbedres i ikke-vestlige lande – i hvert fald for de mere velstående befolkningsgrupper, hvortil videnarbejdere jo hører. Enkelte virksomheder kunne eksempelvis berette om kinesiske videnarbejdere, som var utilfredse med boligforhold og øvrige materielle vilkår i Danmark, fordi de hjemmefra var vant til mere luksuriøse forhold med privatchauffører og lignende.

2.2.3 Potentielle styrkepositioner

Figur 2.3 og tabel 2.1 viser videre, at Danmark som ekspatrieringsland scorer relativt høje tilfredseshedsgrader på en række punkter, som dog ikke prioriteres særlig højt af udenlandske vidensarbejdere. Disse punkter kan dog være nok så vigtige, da de repræsenterer danske styrkepositioner, som det kan være frugtbart at henlede opmærksomheden på for at tiltrække udenlandske vidensarbejdere. Sagt med andre ord; Vi har styr på det vigtige, men har også mange andre fortrin, som udenlandske vidensarbejdere bliver glade for i Danmark. Det gælder først og fremmest på følgende punkter:

- Befolkningens sprogkunderskaber, som hele 91% bedømmer som gode.
- Offentlig transport og internationale flyforbindelser, som også rates positivt af et stort flertal af de udenlandske vidensarbejdere.
- Danmarks udbud af kulturelle attraktioner.
- Kvaliteten af offentlig service i Danmark.

2.2.4 Enkelte – forudsigelige – svagheder

Omvendt viser figur 2.3 dog også, at vi i Danmark har enkelte – om end forudsigelige – svagheder som ekspatrieringsland. Dvs. forhold, som expats prioriterer højt, men som der ikke er særlig høj tilfredshed med. Det drejer sig først og fremmest om privatøkonomiske forhold som skattetryk og leveomkostninger, som en relativt stor andel af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen er utilfredse med:

- Næsten to tredjedele (64%) er utilfredse med leveomkostningerne i Danmark, som samtidig bedømmes som vigtigt af ligeledes omkring to tredjedele.
- 65% er utilfredse med indkomstskatteniveauet, der dog ikke rangerer blandt de udenlandske vidensarbejders topprioriteter.

Som det dokumenteres i kapitel 4, er Danmark ganske rigtigt kendetegnet ved et meget højt skattetryk og relativt høje generelle leveomkostninger. Sammenligningen af Danmark med en række konkurrerende nabolande viser dog samtidig, at der i dag er en bedre købekraft i København end i byer som Stockholm, Bruxelles og Berlin. Det tyder på, at der i en markedsføring af Danmark som udstationeringsland med fordel kan slås på den reelle købekraft for at imødegå et eventuelt negativt image i relation til privatøkonomiske forhold forårsaget af høje leveomkostninger og højt skattetryk. Se desuden afsnit 2.4 om indkomst og leveomkostninger og afsnit 2.5. om beskatning.

Derudover peger undersøgelsen på, at Danmark har endnu en svaghed, som relaterer sig til den danske befolkning. Undersøgelsen viser nemlig, at udenlandske vidensarbejdere opfatter danskerne som et ikke særlig åbent og inviterende folkefærd. Hele 33% af de udenlandske vidensarbejdere betragter Danmark som et dårligt værtsland i forhold til spørgsmålet om en åben og inviterende befolkning. Et forhold der ellers bedømmes som vigtigt af op mod tre fjerdedele af deltagerne i undersøgelsen. Samtidig ses i figur 2.2 neden for, at hele 43% af de udenlandske vidensarbejdere har fået et mere negativt indtryk af danskerne på dette punkt, efter at de er kommet til Danmark. I tråd med dette, ses videre, at en tredjedel overraskes negativt over kulturelle barrierer i Danmark.

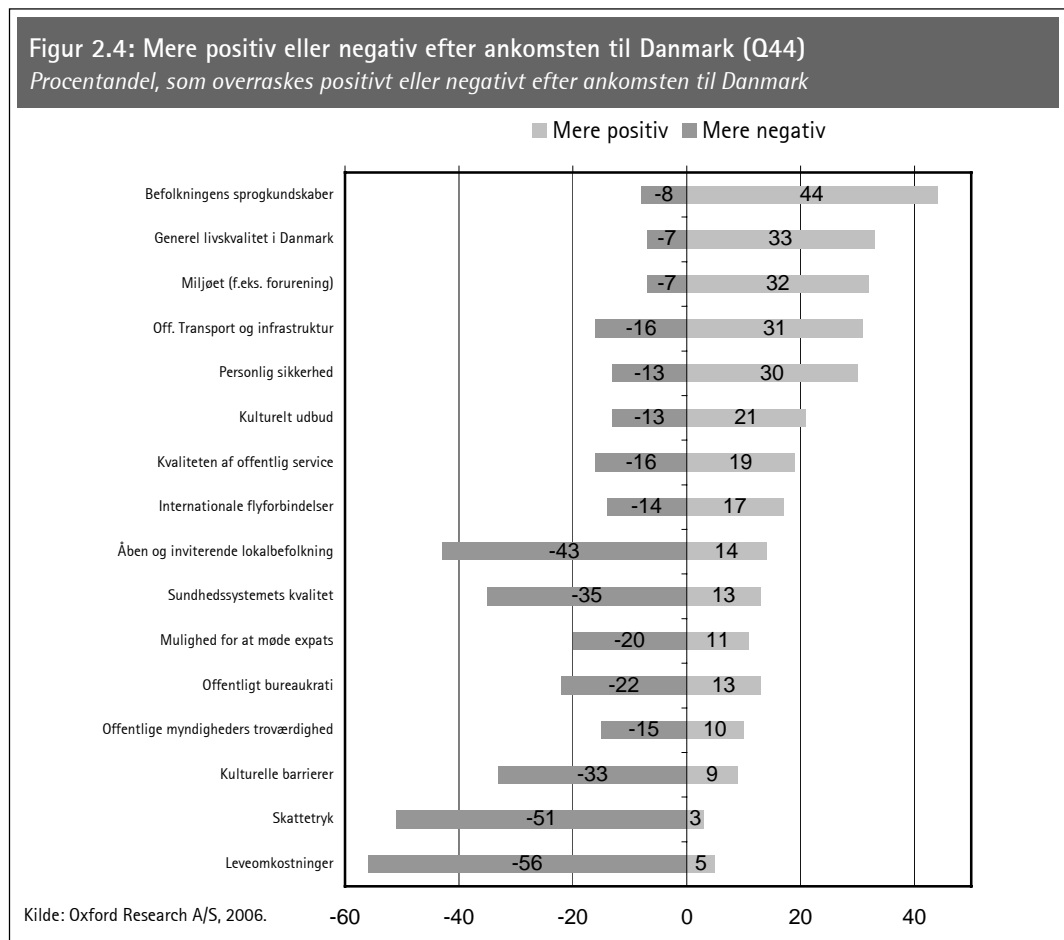
Denne tendens sås også ved undersøgelsen i 1998, og det kan samtidig konstateres, at tendensen er forstærket siden da. Det er dog nok tvivlsomt, om danskerne er blevet

mere lukkede siden 1998. Den styrkede tendens skal således nok snarere forklares med det stigende fokus på danskernes holdninger til fremmede i forbindelse med den til tider intense integrationsdebat i Danmark og debatten om Jyllandspostens Muhammed-tegninger. Se desuden afsnit 2.3 om familie og venner i Danmark.

2.2.5 Tilfredshed over tid

I undersøgelsen er endvidere spurgt til, om der er ting i Danmark, som de udenlandske videnarbejdere har fået et mere positivt eller et mere negativt indtryk af, siden de ankom til Danmark.

Resultaterne af dette spørgsmål, som ses i figur 2.4 er vigtige, fordi de på den ene side kan indikere styrkepositioner, som kan markedsføres, i form af de forhold, som overrasker udlændinge positivt. Omvendt kan identifikation af de forhold, som overrasker negativt, give en sikker pejling af indsatsområder i forhold til at fastholde udenlandske videnarbejdere i Danmark.



Af figur 2.4 fremgår, at de forhold, som overrasker positivt, i nævnte rækkefølge er befolkningens sprogkundskaber, den generelle livskvalitet i Danmark, miljøet, offentlig transport og infrastruktur samt personlig sikkerhed.

Omvendt overrasker skattetrykket og leveomkostningerne i Danmark negativt for flertallet af udenlandske videnaarbejdere, som kommer til Danmark.

Derudover ses, at mere end en tredjedel af de adspurgte udenlandske videnaarbejdere ligeledes overraskes negativt over det danske sundhedssystem. Undersøgelsen kan dog ikke kvalificere, hvad der er årsagen til dette.

2.2.6 Er vi mere attraktive end vores naboer?

I undersøgelsen er de udenlandske videnaarbejdere spurgt, hvor attraktivt de finder Danmark sammenlignet med en række af vores nabolande. Resultatet ses i figur 2.5.

Det fremgår, at Danmark er det land, som den største andel af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer, som et attraktive land at bo og arbejde i med Sverige og Storbritannien på de efterfølgende pladser.

I og med alle respondenterne bor og arbejder i Danmark, kan resultatet være udtryk for en vis positiv bias.

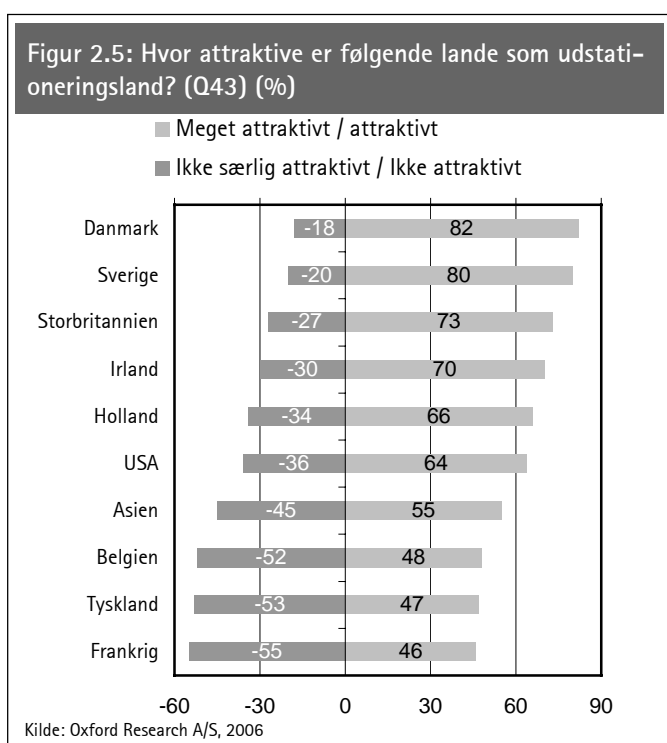
Det ses dog, at 42% af de respondenter, som tidligere har været udstationeret i andre lande end Danmark, finder Danmark mere attraktivt at bo og arbejde i end de øvrige lande, som de har erfaring med. En tredjedel finder Danmark hverken mere eller mindre attraktivt, mens 25% finder Danmark mindre attraktivt end øvrige lande, de har været udstationeret i.

Af figuren ses dog samtidig, at 18% eller næsten en femtedel af de herboende udenlandske videnaarbejdere finder, at Danmark ikke er særlig attraktivt eller decideret ikke attraktivt som udstationeringsland.

En nærmere analyse af resultaterne viser, at der er forskel på, hvilke lande forskellige nationaliteter foretrækker.

Vesteuropæere rater Danmark bedst blandt de lande, som der er spurgt til. Blandt østeuropæiske og asiatiske videnaarbejdere rates både Sverige og Storbritannien marginalt bedre end Danmark. Også nordamerikanerne rater Sverige marginalt bedre end Danmark.

Trods den generelt høje tilfredshed med Danmark i dette spørgsmål, så er der altså rum for forbedring.



2.3 Familie og venner i Danmark

Langt de fleste expats vil gerne integreres i Danmark. 83% af undersøgelsens deltagere svarer, at det er vigtigt for dem og deres familie at føle sig integreret.

Dermed tyder undersøgelsen på, at udenlandske videnarbejdere kommer hertil med et indledende ønske om at deltage i og bidrage til det danske samfund. Det viser samtidig, at hvis de rette omstændigheder er tilstede, så findes der tilsyneladende potentielt mulighed for at fastholde udenlandske videnarbejdere i Danmark også i længere perioder.

Det måske bedste indtryk af, om det så også lykkes for videnarbejderne at integrere sig i Danmark, fås ved at se nærmere på deres familieforhold i Danmark og på, hvilke sociale relationer expats har under deres ophold i Danmark.

2.3.1 Danmark er et godt familieland

Næsten halvdelen, 48%, af alle de expats, som kommer til Danmark, tager deres partner med. Næsten en tredjedel har børn med.

De fleste af de expats, som har en familie, har taget dem med til Danmark – kun 17% af de expats, som har en familie, vælger at lade familien blive hjemme. Oftest er grunden til ikke at tage familien med forhold omkring børnene eller partnerens karriere – kun ganske sjældent tages familien ikke med på grund af forhold i Danmark.

40% har ingen familie, og er således i Danmark alene.

To tredjedele af de ægtefæller, som arbejdede i hjemlandet, arbejder også under opholdet i Danmark. Blandt den resterende tredjedel, hvor ægtefællen ikke arbejder i Danmark, skyldes det for størstedelens vedkommende ufrivillige årsager, f.eks. at det rette job ikke er fundet, manglende arbejdstilladelse, sprogproblemer el. l.. Det svarer samlet set til, at 10% af de udenlandske videnarbejdere har ægtefæller, som mod deres vilje ikke arbejder i Danmark.

De fleste – 59% - svarer, at deres familie nyder at bo i Danmark. Kun relativt få, 10%, nyder ikke at bo i Danmark. Samtidig mener tre fjerdedele, at Danmark er et godt sted at opfostre børn. Kun 3% mener det modsatte.

Helt overordnet bedømmes Danmark således som et godt land at tage familien med til. I og med, at halvdelen af alle udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen har taget deres familie med til Danmark, er det et meget vigtigt konkurrenceparameter – simpelthen fordi det angår mange videnarbejdere. Igen peger undersøgelsen dog på, at der også på dette punkt findes forbedringsmuligheder:

- Næsten 30% af de videnarbejdere, som det er relevant for, har fundet det vanskeligt at finde og arrangere daginstitutionsplads til deres børn.
- En fjerdedel af de videnarbejdere, som det er relevant for, har tilsvarende fundet det vanskeligt at finde en skole til deres børn.

2.3.2 Men det er svært at skabe relationer til danskerne

Selvom de fleste udenlandske videnarbejdere i Danmark som nævnt ønsker at blive integreret i det danske samfund, er dette ikke altid lige nemt. Særligt på ét punkt sy-

nes de udenlandske videnarbejdere at støde på problemer – nemlig i forhold til at skabe sociale relationer til danskerne.

Som tidligere nævnt, mener mere end en tredjedel af deltagerne i undersøgelsen, at danskerne ikke er et særlig åbent og inviterende folkefærd. Det ses samtidig, at en meget stor del af de udenlandske videnarbejdere overraskes negativt af danskernes lukkethed, efter de ankommer til Danmark. Tendenser, som undersøgelsen oven i købet tyder på, er blevet stærkere siden 1998.

Danskernes lukkethed bekræftes yderligere af, at 36% af deltagerne i undersøgelsen mener, at danskerne ikke har en positiv attitude overfor udlændinge, og 25% mener ikke, at deres danske kollegaer udviser særlig høj respekt og tolerance for andre kulturer.

På den baggrund er det ikke overraskende, at 61% mener, at det er svært at få nære venner blandt danskerne, mens 17% mener det modsatte. Alligevel beretter halvdelen af deltagerne i undersøgelsen dog, at de har få danske venner, mens 24% fortæller, at de har mange danske venner. 45% fortæller dog samtidig, at de primært omgås andre udlændinge.

Næsten tre fjerdedele fortæller, at de primært har mødt deres venner i Danmark gennem arbejdspladsen, mens godt en fjerdedel primært har mødt deres venner gennem andre institutioner, f.eks. børnenes daginstitution, skole eller legeplads. Under 10% har primært mødt deres venner i Danmark gennem netværk for udlændinge, f.eks. LINK, IWC o.l. Der er dog en fjerdedel, som har mødt venner i Danmark gennem andre expats fra deres hjemland.

2.4 Indkomst og leveomkostninger

Indkomstniveauet, skattetrykket samt leveomkostningerne i et udstationeringsland bestemmer tilsammen, hvorvidt udenlandske videnarbejdere og deres familier kan opretholde eller forbedre deres levestandard, når de udstationeres.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at hverken indkomst eller leveomkostninger er blandt de forhold, som prioriteres højest ved udenlandske videnarbejders valg af udstationeringsland. Alligevel må disse forhold vurderes som vigtige i forhold til Danmarks tiltrækningskraft på udenlandske videnarbejdere. Det må nemlig forventes, at de færreste videnarbejdere nærer ønske om en ringere levestandard i forbindelse med en udstationering.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at netop indkomsts-katteniveauet og leveomkostningerne er de to forhold, som flest udenlandske videnarbejdere bliver negativt overraskede over efter ankomsten til Danmark. Mere end halvdelen af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de er blevet negativt overrasket over skattetryk og leveomkostninger. Samtidig ses, at næsten 90% synes, at leveomkostningerne i Danmark er meget høje.

Er skatten en barriere?

Der findes ingen undersøgelser af sammenhængen mellem skattetryk og indvandring. Derimod har Dansk Industri i en undersøgelse spurgt 2.000 udlandsdanskere om skattens betydning for deres udvandring. 69% pegede i denne undersøgelse på, at et lavere skattetryk var med til at motivere udvandringen fra Danmark.

Blandt de danskere, som havde valgt ikke at vende hjem, nævnte 80% skatten som en årsag.

Kilde: Globaliseringsrådet. Danmark i den globale økonomi. Sekretariatet for ministerudvalget: Bilag om ud- og indvandring af højt kvalificerede, 2006.

Halvdelen af de udenlandske videnarbejdere oplever, at deres overordnede købekraft er lavere i Danmark end, når de bor og arbejder i deres hjemland. 23% oplever, at deres købekraft er uændret i Danmark, mens 21% oplever, at deres købekraft er bedre i Danmark, end når de bor og arbejder i deres hjemland. Altså en klar overvægt af personer, som synes, at deres købekraft er lavere i Danmark.

Billedet bekræftes i nogen grad i kapitel 4, som indeholder en benchmarking af Danmark i forhold til en række af de lande i Europa, som vi konkurrerer med om den højtuddannede arbejdskraft. Her fremgår det f.eks., at København har de højeste leveomkostninger⁹ sammenlignet med en række andre vesteuropæiske storbyer, ligesom Danmark konkurrerer med Sverige om at have verdens højeste skattetryk. Omvendt har København et generelt lønniveau, som ligger over de byer og lande, som vi sammenlignes med i kapitel 4, som er medvirkende til, at beboere i København faktisk har større købekraft end beboere i sammenlignelige byer som Berlin, Stockholm, London og Bruxelles.

Det ændrer dog ikke ved det faktum, at størstedelen af de udenlandske videnarbejdere, som har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, oplever, at Danmark er et dyrt land at bo og arbejde i.

Høj indkomst og levestandard kan også give problemer

Selvom lønnen for mange vestlige videnarbejdere ikke er deres primære motivation, understreger flere af de interviewede virksomheder, at lønnen stadig skal være konkurrencedygtig – også når skatten er betalt.

For ikke-vestlige medarbejdere er lønnen ifølge virksomhederne stadig et direkte tiltrækningsparameter.

I den sammenhæng er det dog interessant at bemærke, at indkomsten og levestandarden kan være både for høj og for lav.

Enkelte virksomheder beretter, at hvis baggrunden for opholdet i Danmark er uddannelse af medarbejdere fra datterselskaber, kan det efter opholdet i Danmark være svært for især østeuropæiske videnarbejdere at affinde sig med den lavere løn i oprindelseslandet.

For virksomheden betyder det, at medarbejdere, som hentes til Danmark med henblik på opkvalificering, ikke altid ønsker at vende tilbage til deres tidligere stilling i hjemlandet, fordi de har vænnet sig til en højere levestandard i Danmark. Virksomheden risikerer derfor, at den udenlandske videnarbejder bruger sine nyerhvervede kompetencer til at søge arbejde i konkurrerende danske virksomheder.

Interview med virksomheder, Oxford Research A/S, 2006

Tabel 2.2. Hvordan vurderer du prisen på...? (Q30)

	Høj / Meget høj	Neutral	Lav / Meget lav
Biler	90	2	1
Restauranter, caféer og barer	88	11	1
Mad og drikke	82	16	3
Biografer og teatre	69	23	1
Underholdning	68	24	2
Tøj	63	32	4
Benzin	61	21	3
Luxusvarer	58	22	1
Tandlæge	52	18	4
Offentlig transport	46	34	6
Medicin	32	33	13
Daginstitution og pasning	17	17	13
Internationale skoler	13	13	5

Kilde: Oxford Research A/S, 2006

⁹ 112 varer, eksklusiv husleje. Se desuden kapitel 5.

Tabel 2.2 viser, at især biler, restauranter og barer, mad og drikke, biografer og teatre, underholdning, tøj samt benzin opfattes som dyrt af mange udenlandske videnarbejdere i Danmark. Omvendt opfattes børnepasning og internationale skoler ikke som dyrt af særlig mange.

2.5 Beskatning

Som det beskrives i kapitel 5, eksisterer særlige regler for beskatning af udenlandske videnarbejdere.

Spørgeskemaundersøgelsen viser dog, at 58% af deltagerne i undersøgelsen beskattes på almindelige danske vilkår, dvs. som bosiddende i Danmark. 6% beskattes efter normale regler men som ikke-bosiddende i Danmark.

19% beskattes efter §48E, den såkaldte 25%-regel, hvor udenlandske videnarbejdere over et vist lønniveau kun betaler 25% af deres indkomst i skat i de første tre år af deres ophold i Danmark.

63% af de udenlandske videnarbejdere, som beskattes efter 25%-reglen, svarer, at reglen var en forudsætning for, at de tog arbejde i Danmark. Mere end halvdelen svarer desuden, at treårs-reglen vil få dem til at forlade Danmark efter tre år.

Se desuden kapitel 5, hvor skatteregler for udenlandske videnarbejdere i Danmark, Sverige, Tyskland og Holland beskrives.

2.5.1 Også virksomhederne opfatter skatten som den største barriere

Også virksomhederne peger på det danske indkomstskatteniveau som en væsentlig barriere i forhold til at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

Fra flere virksomheder lyder, at de mister mange potentielle medarbejdere, når de udenlandske ansøgere bliver opmærksomme på det høje skatte- og afgiftsniveau i Danmark. Ifølge en af de interviewede virksomheder er den høje skat en del af Danmarks image som udstationeringsland. En del virksomheder rapporterer dog, at det umiddelbare chok over det høje skatte- og afgiftsniveau fortager sig, når den kommende medarbejder præsenteres for det samlede regnestykke, hvor de gratis velfærdsydelser er medregnet. Som nævnt oven for, dementeres dette dog af, at omkring halvdelen af de udenlandske videnarbejdere i spørgeskemaundersøgelsen er blevet negativt overraskede over såvel skattetryk som leveomkostninger i Danmark, siden de ankom.

At skatten opfattes som en barriere af virksomhederne bekræftes af spørgeskemaundersøgelse fra Økonomi- og Erhvervsministeriet blandt virksomheder, som har erfaringer med rekruttering fra udlandet. Cirka halvdelen af virksomhederne peger på, at skatter og afgifter udgør en barriere for rekruttering af udlændinge til Danmark.¹⁰ Mange virksomheder angiver, at ordningen med 25% forskerbeskatning i nogen grad hjælper, og en stor del af de interviewede virksomheder har expats på denne ordning. Ordningen roses desuden for at være nem at forklare til den udenlandske medarbej-

¹⁰ Økonomi- og Erhvervsministeriet: Vækst med vilje, 2003.

der, og nogle virksomheder foreslår, at løngrænsen bliver sænket, så ordningen ikke kun omfatter de højest lønnede udenlandske videnarbejdere.

Omvendt klager mange over, at 25% beskatnings-reglen bortfalder, når en expat har ophold sig tre år i Danmark. At udsigten til den forringede økonomiske situation får mange til at rejse hjem er u hensigtsmæssigt: Flere virksomheder giver udtryk for, at det først er efter et par år, at nyansatte medarbejdere rigtigt bliver værdifulde for virksomheden. En virksomhed køber eksempelvis med forskningsprojekter af 10-15 års varighed, og derfor er det meget uheldigt, at en stor del af deres expats vælger at rejse hjem efter de 3 år. En virksomhed udtaler, at den udenlandske medarbejder efter de 3 år "skal være ualmindeligt godt integreret eller meget glad for Danmark" for ikke at rejse hjem.

Der er også mere specifikke eksempler på danske skatter og afgifter, som særligt er en ulempe for expats. Blandt andet harmonerer beskatningen af dyre biler ikke med en forventning hos mange om, at en luksusbil er en del af "expat-livet".

25%-reglen opfattes af nogle virksomheder som administrativt besværlig

Forskerbeskatningsordningen - der generelt opfattes som en god ordning - kan ifølge nogle af de interviewede virksomheder være svær at administrere. Som beskrevet udtrykker nogle virksomheder, at ordningen er nem at gennemskue og forklare til potentielle medarbejdere.

En virksomhed beskriver dog ordningen som et 'administrativt mareridt', og en anden virksomhed finder det meget svært i det hele taget at udregne, hvordan en expats økonomiske forhold vil blive i Danmark. Her fremhæves især de svenske medarbejdere, idet det kan være svært at gennemskue reglerne for deres sociale sikring. Det er ligeledes vanskeligt at administrere skatte-reglerne for pendlere, som arbejder i begge lande..

Interview med virksomheder, Oxford Research A/S, 2006

2.6 Kontakten til myndighederne – Public service i Danmark

Mødet med de offentlige myndigheder kan i mange tilfælde være vigtigt i forhold til, om udenlandske videnarbejders ophold i Danmark bliver succesfuldt eller ej.

Afsnit 2.2 viser, at forhold som personlig sikkerhed, generel livskvalitet og social stabilitet er vigtige prioriteter for udenlandske videnarbejdere, når de skal vælge udstationsland. Også virksomhederne pegede i interviewene på, at deres udenlandske ansatte i deres valg af Danmark lagde vægt på, at "i Danmark er der ordnede forhold", "der er styr på det med myndighederne" osv.

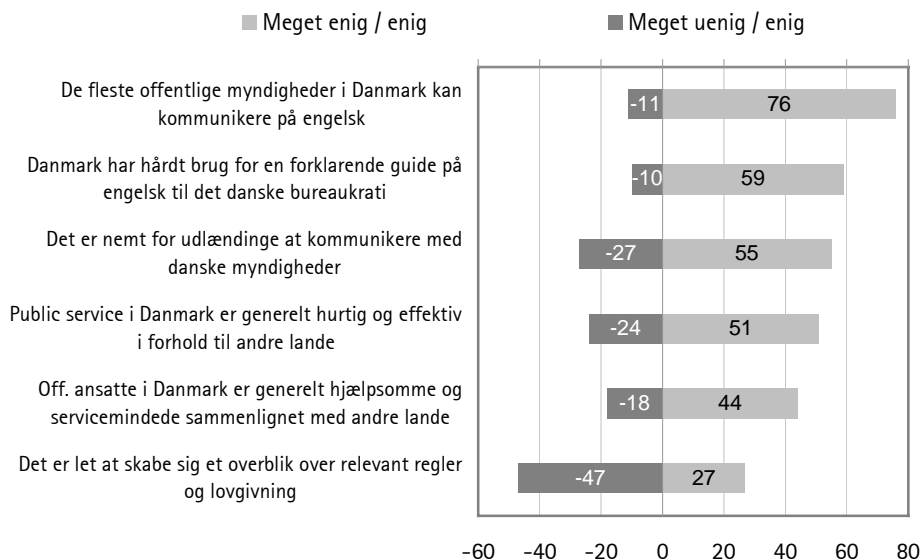
Alt sammen forhold, hvor offentlige myndigheder har en altafgørende rolle at spille i det samlede indtryk af, hvordan Danmark tager sig ud.

På et helt overordnet plan er der da også relativt høj tilfredshed med kvaliteten af public service i Danmark. Således mener 70%, at Danmark er et godt værtsland, hvad angår kvaliteten af offentlig service. Relativt beskedne 7% mener det modsatte.

Ved et nærmere eftersyn er det dog ikke alle forhold ved den offentlige sektor, som scorer lige høje tilfredshedsgrader.

Figur 2.6: Holdninger til public service i Danmark (Q32)

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (%)



Kilde: Oxford Research A/S, 2006

Figur 2.6 illustrerer, at udenlandske videnarbejders møde med offentlige myndigheder volder problemer på en række overordnede områder:

- **Overblik og orienteringsmuligheder:** 47% er uenige i, at det er let at skabe sig et overblik over relevante regler og love i Danmark.
- **Kommunikation og sprogbarrierer:** 27% finder det vanskeligt for udlændinge at kommunikere med danske myndigheder, og mere end halvdelen af respondenterne synes, at Danmark mangler en engelsksproget guide til myndigheder og regler i Danmark.
- **Effektivitet og servicemindedhed:** Sidst men ikke mindst viser figur 2.6, at omkring en fjerdedel ikke mener, at dansk public service er hurtigere eller mere effektiv end i andre lande, ligesom 18% ikke opfatter danske tjenestemænd som mere hjælpsomme eller serviceminded end tjenestemænd i andre lande.

I relation til overblik og kommunikation – de to førstnævnte punkter - kan argumenteres for, at Danmark allerede har overbliksskabende og guidende værktøjer for udenlandske videnarbejdere i form af hjemmesiderne www.workindenmark.dk og www.denmark.dk. Spørgeskemaundersøgelsen viser dog, at halvdelen af de udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen ikke har hørt om disse to hjemmesider. Det tyder på, at begge hjemmesider kunne markedsføres kraftigere over for udenlandske videnarbejdere og måske ikke mindst over for deres danske arbejdsgivere.

2.6.1 De største barrierer opleves i forhold til arbejds- og opholdstilladelser

Tabel 2.3 nedenfor viser en liste over de ting, som udenlandske videnarbejdere i mange tilfælde skal have styr på kort efter ankomsten til Danmark. Samtidig er angivet i tabellen, om deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen har fundet det nemt eller vanskeligt at ordne de forskellige praktiske ting som oftest hos offentlige myndigheder og i enkelte tilfælde hos private virksomheder.

Tabel 2.3. Hvor nemt eller svært er det, at... (Q33)		
	Nemt	Vanskeligt / meget vanskeligt
At have at gøre med Udlændingesservice (n=269)	46	54
Kommunikere med skattemyndigheder (n=301)	46	54
Indregistrering af bil (n=122)	57	43
Få arbejdstilladelse (n=277)	58	42
Oprette forsikringer (n=237)	61	39
At have at gøre med den danske ambassade eller konsulat i hjemland (n=160)	65	35
Oprette telefon (n=243)	65	35
At have at gøre med sundhedssystemet (n=265)	67	33
Finde institutionsplads til børn (n=113)	71	29
Finde international skole til børn(n=104)	75	25
Registrere TV og radio (n=248)	75	25
Få bankkonto (n=360)	78	22
Få sygesikringsbevis (n=332)	82	18
At have at gøre med postvæsenet (n=349)	84	16
Registrere adresse hos Folkeregisteret (n=333)	86	14
Få anvist praktiserende læge (n=339)	89	11

Note: Svarkategorien "Ved ikke / ikke relevant" og "Klaret af arbejdsgiver er udeladt af beregningerne i "nemt" og "vanskeligt" kolonnerne i tabellen. Procenterne af nemt og vanskeligt omfatter således kun de respondenter, som faktisk har prøvet det relevante forhold. N i parentes angiver antallet af respondenter, som resultatet omfatter.

Tabel 2.3 viser, at det, som er vanskeligst for udenlandske videnarbejdere, er:

- At have at gøre med udlændingesservice
- At kommunikere med skattemyndighederne
- Indregistrering af bil
- Opnå arbejdstilladelse

2.6.2 Virksomhederne har delte meninger om kontakten til det offentlige

Også virksomhederne oplever vanskeligheder i forhold til at opnå arbejds- og opholdstilladelser for deres udenlandske videnarbejdere. Når virksomhederne således bliver spurgt om eventuelle administrative barrierer, nævner mange proceduren omkring opholds- og arbejdstilladelser. Det er dog ikke alle virksomheder, som er enige i kritikken. Således veksler oplevelsen fra, at systemet fungerer tilfredsstillende, til, at det udgør en stor barriere, der i nogle tilfælde ligefrem forhindrer et planlagt arbejdsophold. Virksomhederne fordeler sig stort set ligeligt i tre kategorier:

- Virksomheder, der ikke har problemer med opholds- og arbejdstilladelse,
- virksomheder, der er neutrale eller ikke har nogen holdning,
- og endelig de virksomheder, der er utilfredse med systemet.

De tilfredse virksomheder fortæller, at samarbejdet med Udlændingesservice fungerer godt, og at det især er uproblematisk, når bare virksomheden er ude i god tid. Når virksomhederne skriver kontrakt med en udenlandsk medarbejder, skal denne desuden først forberede flytningen til Danmark, og derfor spiller ventetiden ingen rolle.

I mange tilfælde er virksomheden ikke involveret i indhentningen af opholds- og arbejdstilladelse, fordi det enten håndteres af en ekstern konsulent eller af medarbejderen selv. I de tilfælde, hvor processen er lagt ud til den enkelte afdeling (hvilket typisk falder sammen med, at ekspatrieringen klares 'ad hoc', se kapitlet om virksom-

hedernes strategier og politikker) har de interviewede heller ikke nogen mening om de administrative barrierer.

De virksomheder, som bekræfter forekomsten af administrative barrierer, udpeger ofte Udlændingesservice som medvirkende til problemet. Oftest går kritikken på, at sagsbehandlingen er langsommelig, mens den af andre opleves som ujævn. Eksempelvis oplever en virksomhed, at kinesere og brasilianere er særligt svære at 'få igennem systemet', og at der i nogle perioder (for eksempel over sommerferien) kan være forlænget sagsbehandlingstid.

Der er også en kategori af virksomheder, der har brug for at rekruttere expats med korte tidsfrister. Det drejer sig blandt andet om udenlandske medarbejdere på tværnationale projekter, som skal udføre en del af opgaven i Danmark. Her er det en stor begrænsning at skulle vente en måned på arbejds- og opholdstilladelse. Samtidig kan det være en økonomisk byrde for virksomheden, som måske betaler løn til den medarbejder, som venter på at komme til Danmark.

Udover disse vanskeligheder pegede enkelte af de interviewede virksomheder desuden på følgende besværligheder i kontakten med de danske myndigheder om deres udenlandske videnarbejdere:

- For en af virksomhederne er det et problem, at udenlandske studerende skal forlade landet kort efter afslutning af deres studie. Det vanskeliggør det for virksomheden at rekruttere denne gruppe, da der ikke er tilstrækkelig tid til at skabe kontakt til de nye kandidater.
- For virksomheder, som gerne vil hente medarbejdere fra filialer i udlandet på kortere arbejdsophold, kan visum-reglerne udgøre en barriere. Som eksempel beskriver en virksomhed, at medarbejdere fra deres russiske filial ofte er afskåret fra at deltage i vigtige møder, hvis møderne ikke har været planlagt i tilstrækkelig god tid.
- Expats fra EU- og EØS-lande påbegynder ofte arbejdsopholdet uden cpr. registrering, og det kan være forbundet med en række administrative problemer – blandt andet i forhold til oprettelsen af en bankkonto.

2.6.3 Andre former for samarbejde mellem virksomheder og offentlige myndigheder

Udover kontakten til Udlændingesservice har størstedelen af de interviewede virksomheder et begrænset samarbejde med offentlige myndigheder. I tilfælde hvor virksomhedens brug af expats kræver en mere omfangsrig kontakt til diverse myndigheder, er opgaverne forbundet med rekruttering og ansættelse af expats ofte udliciteret (se desuden afsnittet om virksomhedernes egne tiltag) – hvilket betyder, at virksomhederne har en begrænset berøringsflade med de offentlige myndigheder, hvad angår deres expats. Her skal det bemærkes, at en del af de interviewede ikke havde praktisk erfaring med rekrutteringen og derfor ikke kunne udtale sig om samarbejdet med myndighederne.

Der er imidlertid eksempler på mere omfattende samarbejde med de lokale myndigheder omkring rekruttering og integrationen af udenlandske medarbejdere. For eksempel deltog borgmesteren i en kommune i en rundvisning, hvor virksomhedens kommende medarbejdere blandt andet besøgte forskellige seværdigheder i regionen, skoler og daginstitutioner osv.

Mange virksomheder bruger portalerne workindenmark.dk (som af en virksomhed endda beskrives som den primære kilde til information vedrørende expats) og denmark.dk. Nye expats såvel som potentielle ansøgere henvises til disse, ofte som et led i virksomhedens 'informations-pakke' om Danmark.

2.7 Kultur og Fritid

61% af de udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen synes, at kulturelle attraktioner er vigtigt, når de skal vælge udstationeringsland. Selvom kulturelle attraktioner dermed ikke er placeret blandt de allerhøjest prioriterede kriterier ved valg af udstationeringsland, så antyder undersøgelsen alligevel, at et rigt kulturliv og en mangfoldighed af kulturelle attraktioner kan være et vigtigt konkurrenceparameter i forhold til tiltrækningen af udenlandske videnarbejdere.

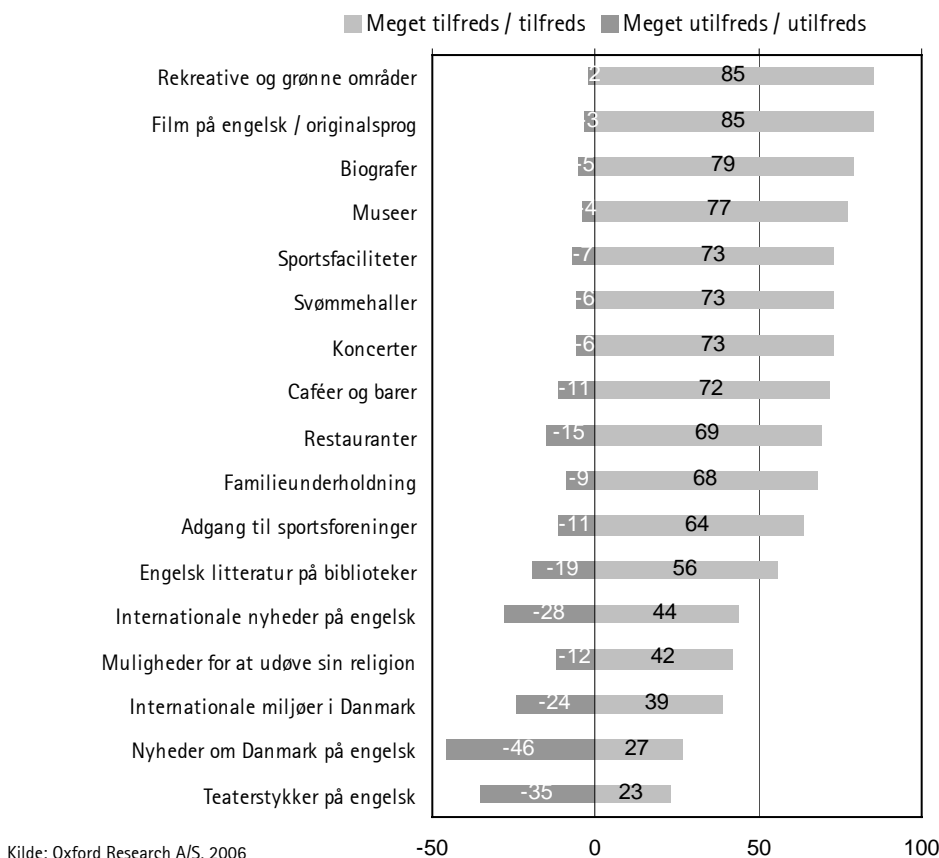
72% af de adspurgte udenlandske videnarbejdere er helt overordnet tilfredse med udbuddet af kulturelle attraktioner i Danmark og finder således, at Danmark er et godt værtsland i forhold til kulturelle attraktioner. Kun 5% finder, at Danmark ikke er et godt værtsland i forhold til kultur.

En nærmere analyse af resultaterne viser, at tilfredsheden er størst blandt udenlandske videnarbejdere, som bor i Hovedstadsområdet. Her er 82% tilfredse med det kulturelle udbud, mens relativt færre, 58%, af de, som bor uden for Hovedstadsområdet, er tilfredse.

Figur 2.7 neden for viser en udspecificering af tilfredsheden med kulturlivet i Danmark fordelt på forskellige typer af kulturelle aktiviteter.

Figur 2.7: Tilfredshed med kultur og rekreativmuligheder i Danmark (Q34)

Hvor tilfreds eller utilfreds er du med følgende forhold...?



Størst tilfredshed ses i forhold til udbuddet af rekreative og grønne områder, film på originalsprog, biografer og museer.

Omvendt ses størst utilfredshed med tilgængeligheden af nyheder om Danmark og internationale nyheder på engelsk, teaterstykker på engelsk og omfanget af internationale miljøer i Danmark.

Som tidligere nævnt ses en højere generel tilfredshed med dansk kulturliv blandt udenlandske vidensarbejdere i Københavnsområdet end blandt udenlandske vidensarbejdere bosat uden for Hovedstaden. Det kommer også til udtryk på enkeltområder. Således ses en højere tilfredshed blandt de, som bor i København med de ting, som naturligt relaterer sig til storbyer; koncerter, museer, caféer og barer, biografer, internationale miljøer og nyheder på engelsk om Danmark.

Til gengæld ses, at personer bosat uden for Hovedstadsområdet udtrykker større tilfredshed med adgangen til idrætsforeninger, sportsfaciliteter og svømmehaller.

Kapitel 3. Arbejdspladserne og kollegaerne

Som nævnt i kapitel 2, er professionelle og faglige udviklingsmuligheder det vigtigste parameter for udenlandske videnarbejdere, når de skal vælge udstationeringsland.

Velfungerende samfundsforhold, grønne og rare omgivelser kan i en vis forstand betragtes som grundforudsætninger, som naturligvis skal være på plads og i orden. Men de er ikke afgørende valgparametre, fordi disse ting i vid udstrækning er på plads i både Danmark og alle de (nabo)lande vi konkurrerer med om den veluddannede arbejdskraft.

Offentlige og private virksomheders muligheder for at tiltrække den dygtigste arbejdskraft og de højeste kompetencer fra udlandet hænger dermed tæt sammen med deres evner til at tilbyde job med et interessant fagligt og professionelt indhold og arbejdspladser med et inspirerende fagligt miljø med højt kvalificerede kollegaer og gode faciliteter, både hvad angår teknologi, forskning og udvikling.

For at opretholde Danmarks muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere er det derfor vigtigt, at vi som nation er i stand til at sikre arbejdspladserne de bedste rammebetingelser for at opretholde et højt fagligt og professionelt niveau. Det indebærer f.eks., at et generelt højt niveau i relation til kompetencer, teknologi, forskning osv. i Danmark som sådan vil være et medvirkende positivt konkurrenceparameter i konkurrencen om udenlandske videnarbejdere.

Når det er sagt, er det dog i sidste ende helt afgørende, at arbejdspladserne *selv* er i stand til at tilbyde job med et højt fagligt og professionelt niveau. Det kræver samtidig, at arbejdspladserne er i stand til at opfylde en række betingelser, som – hvis de ikke er opfyldt - kan stå i vejen for det succesfulde ekspatrieringsforløb. Det gælder den sociale og samfundsmæssige integration af de udenlandske medarbejdere, det gælder en række praktiske og administrative forhold, og det gælder i forhold til de konflikter, som kan opstå i mødet med den danske arbejdskultur.

I dette kapitel fokuseres derfor på udenlandske videnarbejders møde med arbejdspladserne, dvs. virksomhederne og kollegaerne.

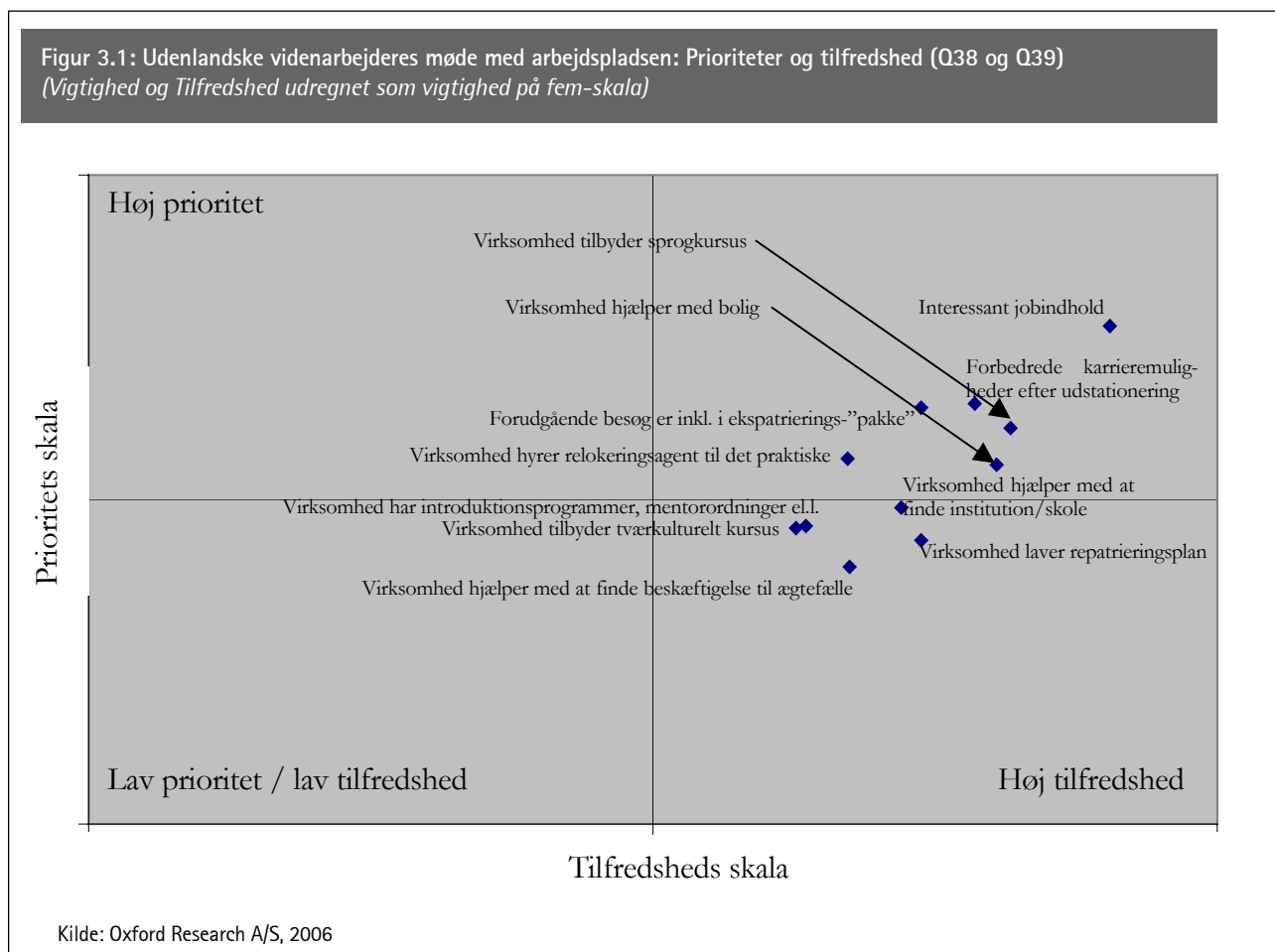
For det første beskrives tilfredsheden med arbejdet både i forhold til fagligt indhold, og i forhold til andre aspekter ved arbejdslivet såsom arbejdskulturen og de danske kollegaer.

For det andet omhandler kapitlet arbejdspladsernes procedurer og håndtering af de udenlandske medarbejdere. Her vil det blive diskuteret, om arbejdspladserne for ensidigt fokuserer på afhjælpe problemer og barrierer for deres udenlandske medarbejdere, mens der ikke arbejdes nok med mere proaktive personalepolitikker - f.eks. i forhold til medarbejders faglige udvikling?

3.1 Tilfredshed med arbejdspladsen

I kapitel 2 blev det beskrevet, at ”professionelle udviklingsmuligheder”, ”interessante karriere- og jobmuligheder i virksomheden”, og ”muligheder for karriereforbedringer” er blandt de absolut vigtigste generelle prioriteter, når udenlandske videnarbejdere vælger udstationeringsland.

Figur 3.1 viser forholdet mellem vigtigheden (Y-aksen) og tilfredsheden (X-aksen)



med en række øvrige forhold på de udenlandske videnarbejders arbejdspladser. Derved viser figur 3.1, hvorvidt de forhold, som prioriteres højt af udenlandske videnarbejdere, samtidig er de forhold, som de udenlandske videnarbejdere er tilfredse med på deres arbejdsplads. Dvs. om danske arbejdspladser klarer sig godt på de områder, som er vigtige for udenlandske videnarbejdere?

Figur 3.1. bekræfter, at de faglige udviklingsmuligheder er de udenlandske videnarbejders højeste prioritet. Således viser figur 3.1., at den vigtigste prioritet for de udenlandske videnarbejdere er et interessant jobindhold. Hele 97% de udenlandske videnarbejdere vurderer et interessant jobindhold som vigtigt (vigtigt/meget vigtigt).

Samtidig ses, at jobindhold scorer den højeste tilfredshed blandt de forhold på arbejdspladsen, som der er spurgt til. 82% procent er tilfredse (tilfreds/meget tilfreds) med jobindholdet i deres job i Danmark. Relativt beskedne 7% er ikke tilfredse (utilfreds/meget utilfreds) med indholdet i deres job. Undersøgelsen peger derfor på en

meget vigtig dansk styrkeposition i forhold til at kunne tilbyde et interessant fagligt indhold i det arbejde, som tilbydes.

I denne forbindelse er det dog værd at bide mærke i den diskrepans mellem prioritering og tilfredshed, som undersøgelsen viser i relation til faglige og karrieremæssige udviklingsmuligheder – beskrevet i kapitel 2. Andelen af vidensarbejdere, der bedømmer udviklings- og karrieremuligheder og –forbedringer som vigtigt, er højere end andelen, som er tilfredse med egen karriere og egne udviklingsmuligheder. Det tyder på, at det dermed ikke er alle vidensarbejdere, som får opfyldt deres ønsker om udvikling og karriereforbedringer med deres ophold i Danmark.

Undersøgelsen peger dermed på en tendens til, at virksomhederne er dygtige til at tilbyde interessante job, men at de mere fremadrettede karriere- og udviklingsmuligheder ikke står ligeså klart for de udenlandske vidensarbejdere. Det vidner om, at der for en gruppe medarbejdere er potentiale for at forbedre betingelserne - og det i forhold til et område, som de vægter meget højt.

En tydeliggørelse af såvel personlige og professionelle udviklingsmuligheder som karriereplaner kan således være potentielle udviklingsfelter, som kan øge de udenlandske medarbejders tilfredshed med arbejdslivet. Sammenholdes dette med tendensen til, at de deltagende virksomheders beredskab har fokus på at afhjælpe praktiske barrierer og problemer (se afsnit 3.2), kan der argumenteres for, at der måske er grund til en mere proaktiv indsats i forhold til de ovennævnte områder.

Nedenstående tabel 3.1. viser på oversigtsform de forhold omkring arbejdspladsen, som der er spurgt til i undersøgelsen. Tabel 3.1. viser henholdsvis andelen, som svarer, at et forhold er vigtigt (vigtigt/meget vigtigt), når de vælger udstationeringsland og andelen, som svarer, at de er tilfredse med dette forhold på deres arbejdsplads. Tabellen er prioriteret efter vigtighed.

Tabel 3.1. Hvor vigtigt er følgende forhold, når du skal vælge udstationeringsland...? (Q38) Hvor tilfreds er du med din arbejdsplads i forhold til...? (Q39)		
	Andel som svarer vigtigt / meget vigtigt (%)	Andel som svarer tilfreds / meget tilfreds (%)
Interessant jobindhold	98	82
Virksomhed tilbyder sprogkursus	88	59
Virksomhed hjælper med bolig	85	49
Forbedrede karrieremuligheder efter udstationering	84	57
Virksomhed laver repatrieringsplan	75	21
Virksomhed hjælper med at finde institution/skole	75	26
Forudgående besøg er inkl. i ekspatrierings-"pakke"	73	58
Virksomhed hjælper med at finde beskæftigelse til ægtefælle	65	15
Virksomhed hyrer relokeringssagent til det praktiske	63	44
Virksomhed har introduktionsprogrammer, mentorordninger el.l.	59	30
Virksomhed tilbyder tværkulturelt kursus	54	23
Note: Respondenter, som svarer "No experience" er ikke medtaget i beregningerne. Tabellen udtrykker således kun vigtighed og tilfredshed for de respondenter, som et givent forhold har relevans for.		

Tabel 3.1. viser, at tilfredsheden med tilbud og ydelser rettet *særligt* mod udenlandske vidensarbejdere i mange tilfælde er relativt lav, selvom flere forhold prioriteres højt af de udenlandske vidensarbejdere. Det gælder f.eks. tilbud om sprogkursushjælp med at finde bolig, repatrieringsplan og eksistensen af introduktionsprogrammer.

Tabel 3.2. nedenfor viser videre, at kun få arbejdspladser tilbyder omfattende hjælp til deres udenlandske ansatte, mens en del virksomheder dog hjælper med nogle prakti-

ske forhold. Omkring halvdelen af de udenlandske videnarbejdere i spørgeskemaundersøgelsen har klaret flytning og ankomst til Danmark selv.

Virksomheden har internationalt kontor, som står for det	10%
En relokeringssagent	10%
Virksomheden hjalp med få praktiske ting	21%
Jeg skulle selv stå for det meste af det praktiske	49%
Andet	10%

Kilde: Oxford Research 2006.

En nærmere analyse af resultaterne viser samtidig en tendens til, at de udenlandske videnarbejdere, som arbejder i private virksomheder modtager mere hjælp til praktiske forhold, end udenlandske videnarbejdere, som arbejder for offentlige arbejdsgivere. 64% af de offentligt ansatte svarer, at de skulle stå for det meste selv, mens dette kun gør sig gældende for 34% af de privatansatte.

Hvem prioriterer hvad?

En nærmere analyse af spørgeskemaundersøgelsens resultater viser, at der er forskel på, hvad der prioriteres som vigtigt på arbejdspladsen, når udenlandske videnarbejdere skal vælge udstationeringsland afhængig af, hvem der skal vælge. Således ses, at:

Kvinder er gennemgående tilbøjelige til at prioritere næsten alle forhold omkring arbejdspladsen højere end mænd. Sagt med andre ord vurderer kvinder vigtigheden højere i relation til alle de forhold omkring arbejdspladsen, som der er spurgt til i undersøgelsen. Undersøgelsen tyder således på, at flere forhold på arbejdspladsen skal opfyldes, før en kvinde vælger pågældende land/arbejdsplads. Mest markant ses, at kvinder har en højere prioritet af henholdsvis tilbud om introduktions-, sprog- og tværkulturelle kurser, forbedrede karrieremuligheder efter udstationering og hjælp til praktiske ting fra relokeringssagent.

Tilfredshedsgraderne for mænd og kvinder adskiller sig dog ikke gennemgående fra hinanden. Man kan altså ikke fra undersøgelsen tolke, at kvindelige udenlandske videnarbejdere er sværere at stille tilfredse end mandlige.

Alder har også i nogle tilfælde indflydelse på videnarbejderen's prioriteter. Videnarbejdere under 40 år lægger således større vægt på karrieremulighederne efter opholdet end videnarbejdere over 40 år. De yngste (under 30 år) tillægger desuden repatrieringsplaner, sprogkursus og introprogrammer relativt stor vigtighed.

Der ses ikke noget entydigt mønster i forhold til **offentligt ansatte eller privatansatte** udenlandske videnarbejdere. Privatansatte prioriterer følgende forhold højere end offentligt ansatte: At virksomheden laver en repatrieringsplan, at der hyres en relokeringssagent til det praktiske, og at der inkluderes et forudgående besøg. Omvendt prioriterer de offentligt ansatte, at der eksisterer introprogrammer på arbejdspladsen højere end privatansatte.

Nordamerikanere, asiater og personer fra Mellemøsten tillægger tværkulturelle kurser større vigtighed end gennemsnittet. Asiater og østeuropæere er dem, som vurderer vigtigheden af introduktionsprogrammer højest. Nordamerikanere er mere tilbøjelige til at ønske et forhåndsbesøg og en relokeringssagent til at hjælpe med det praktiske.

Børnefamilier prioriterer naturligt nok højere, at virksomheden hjælper med at finde pasning og skole end udenlandske videnarbejdere uden børn, ligesom efterspørgslen efter praktisk hjælp er lidt højere blandt børnefamilier. Derudover adskiller prioriteterne sig dog ikke for videnarbejdere med og uden børn.

Kilde: Oxford Research A/S, 2006

Sammenlignes med undersøgelsen i 1998 ses, at de forskellige forhold omkring mødet med virksomhederne stadig prioriteres på samme måde af de udenlandske videnarbejdere, og at graden af tilfredshed ligeledes er uændret.

Som en positiv undtagelse fra status quo kan nævnes oplevelsen af, at virksomhederne respekterer medarbejdernes familieliv. I 1998 var 65% enige i, at dette var tilfældet, og derfor er det en forbedring, at 79% nu oplever, at tiden til familien respekteres.

Det er vigtigt at bemærke, at tilfredsheden med og prioriteringen af de professionelle og personlige udviklingsmuligheder *ikke* blev undersøgt i 1998, og der er derfor ikke noget grundlag for at vurdere udviklingen for disse parametre.

3.2 Arbejdspladsens procedurer og politikker

Kun få arbejdspladser har faste, systematiserede og afprøvede procedurer for ansættelse af udenlandske videnarbejdere.

Interviewene med både offentlige og private virksomheder viser, at der er stor forskel på, hvor meget virksomhederne gør i forhold til deres udenlandske videnarbejdere, og hvor systematiserede procedurer virksomhederne har i forhold til rekruttering, introduktion og repatriering af deres ansatte.

Helt overordnet kan de interviewede virksomheder inddeles i tre hovedgrupper afhængig af, hvordan de organiserer rekrutteringen, integration og hjemsendelse af deres udenlandske videnarbejdere.¹¹

- **Virksomheder med faste HR-procedurer i fm. udenlandske videnarbejdere:** Enkelte af de større virksomheder, som beskæftiger mange expats, har helt faste og systematiserede procedurer for rekruttering, integration og hjemsendelse af udenlandske videnarbejdere. I disse virksomheder er hovedparten af procedurerne som oftest forankret i HR- eller personaleafdelingen, men i enkelte virksomheder er procedurerne helt eller delvist outsourcet til eksterne konsulentfirmaer. Disse virksomheders procedurer er oftest kendetegnet af, at der findes mange tiltag med henblik på at gøre livet nemmere for virksomhedens udenlandske medarbejdere, eksempelvis skatte- og ”myndigheds”-rådgivning, hjælp til ægtefæller, netværk- og mentorordninger, bolig mv.
- **Virksomheder med ad hoc procedurer:** I en del af de især mindre virksomheder med et begrænset antal udenlandske videnarbejdere har virksomheden ingen faste procedurer, men iværksætter en række særlige tiltag, når virksomheden ansætter udlændinge. Disse virksomheder tilbyder ikke nødvendigvis mindre hjælp end virksomheder med faste procedurer, hjælpen skræddersys blot fra gang til gang. Desuden peger interviewene på en tendens til, at tiltagene i disse virksomheder lidt oftere er forankret i de afdelinger, hvor de enkelte udenlandske videnarbejdere er ansat, dvs. i linjen frem for i en personale- eller HR-afdeling.
- **Virksomheder uden særlige procedurer for udenlandske videnarbejdere:** I den sidste gruppe af virksomheder findes ingen eller kun få særlige tiltag, som er rettet mod udenlandske videnarbejdere. I denne type virksomheder rekrutteres og introduceres udenlandske medarbejdere på samme facon som danske medarbejdere. Blandt disse virksomheder findes blandt andet internationaliserede virksomheder, hvor arbejdet ofte foregår i tværnationale projektteams, som involverer medarbejdere fra flere forskellige datterselskaber.

¹¹ Det understreges, at der forekommer en del overlap på enkeltområder mellem de tre grupper af virksomheder.

Samtidig viser interviewene en tydelig tendens til, at de mere systematiske producerer ofte omhandler praktiske forhold såsom hjælp til ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, boligsøgning osv.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, listet i tabel 3.1 viser, at sådanne programmer er vigtige - og ifølge de udenlandske medarbejdere, at de ikke tilbydes i tilstrækkeligt omfang.

3.2.1 Introduktion på arbejdspladsen og håndtering af praktiske forhold

Som nævnt i kapitel 2, vil langt de fleste udenlandske videnarbejdere gerne integreres i Danmark. 83% af undersøgelsens deltagere svarer, at det er vigtigt for dem og deres familie at føle sig integreret.

Et vigtigt middel til at nå dette mål er sprogundervisning. Det fremgår da også, at sprogundervisningen prioriteres højt af en stor andel af udenlandske videnarbejdere. Et sprogkursus anses som vigtigt af 88%. 59% er tilfredse med undervisningen og 13% er utilfredse. 30% svarer, at de ikke har erfaring med sprogkursus i Danmark.

Ifølge de interviewede virksomheder udgør de udenlandske medarbejderes sprogkundskaber ikke nogen stor barriere - og de fleste virksomheder tilbyder danskundervisning i det omfang, det er nødvendigt for at opfylde jobfunktionen. Samtidig fortæller de fleste virksomheder, at arbejdssproget for hovedpartens vedkommende er engelsk.

At de udenlandske medarbejdere alligevel kunne være mere tilfredse med den tilbudte undervisninger antyder, at det ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt at fjerne barriererne med sproget, men at de udenlandske medarbejdere føler et behov for at blive endnu bedre til dansk. Da dette kan tænkes at høre sammen med det udbredte integrationsønske (som beskrevet i kapitel 2), kan en mere omfattende danskundervisning måske bidrage til at 'rodfæste' den udenlandske medarbejder. En forbedret eller udbygget sprogundervisning kan således muligvis forbedre mulighederne for at holde på de udenlandske medarbejdere i længere perioder.

Kendskab til dansk mentalitet og kultur kan ligeledes være et middel til integration. Virksomhedens brug af tværkulturelle kurser opfattes som vigtigt for 54%, men 58% af respondenterne ingen erfaring har med sådanne kurser - hvilket vidner om, at virksomhederne ikke anvender dem i særlig høj grad. 37% af de medarbejdere, som har erfaringen med sådanne procedurer er samtidig utilfredse.

I forhold til den mere arbejdsmæssige integration, svarer 54% af respondenterne, at introduktionsprogrammer og mentorordninger er vigtige, mens 16% ikke anser det for vigtigt. Til sammenligning svarer over halvdelen (54%), at de ingen erfaring har med den slags tilbud.

Håndtering af praktiske forhold

Også i forhold til håndteringen af de mere praktiske forhold, er der på de fleste punkter diskrepans mellem vigtigheden og tilfredsheden:

- Nogle virksomheder hyrer en relokeringsekspert til at varetage de praktiske opgaver i forbindelse med flytning og etablering af den udenlandske medarbejder

og dennes familie. Kun 10% af respondenterne svarer, at deres flytning til Danmark blev klaret af en relokeringssag på trods af, at 63% finder det vigtigt.

- 26% af de udenlandske videnarbejdere for hvem det er relevant, er tilfredse med den hjælp, som de har fået til at finde pasning og/eller skole til deres børn. Det skal sammenlignes med, at tre fjerdedele finder det vigtigt.
- 85% finder hjælp til boligsøgning vigtig, 30% af dem, som har fået hjælp er utilfredse med hjælpen, mens 40% slet ikke har fået hjælp.
- 58% er tilfredse med at have været på et forudgående besøg før udstationeringen, hvilket 73% anser som vigtigt.

Stor forskel på arbejdspladsernes procedurer

Der er stor forskel på i hvilken udstrækning arbejdspladsen har iværksat særlige strategier, tiltag eller retningslinjer for deres udenlandske videnarbejders etablering og ansættelse.

Hos arbejdspladser, der generelt har systematiseret deres brug af udenlandske videnarbejdere, ydes der typisk en omfattende service i forbindelse med den praktiske etablering i Danmark. Nogle af disse arbejdspladser tilbyder – ofte via en ekstern konsulent – en decideret ”relocation-pakke”. Det kan blandt andet inkludere hjælp til indhentning af opholds- og arbejdstilladelse, boligsøgning (nogle virksomheder stiller en bolig til rådighed), indskrivning af familiens børn i de lokale skoler og bistand i forbindelse med kontakten til de offentlige myndigheder. Derudover tilbyder flere af arbejdspladserne gratis rådgivning, for eksempel i skattemæssige spørgsmål.

Danskundervisning tilbydes i vidt omfang i de interviewede arbejdspladser (som regel ved brug af offentlige tilbud), og i mange tilfælde gælder tilbuddet også den medfølgende ægtefælle. Danskundervisningen er også et fast tilbud hos flere af de arbejdspladser, som ellers ikke har nogen systematiseret etableringshjælp.

Hos de arbejdspladser, der klarer introduktionsforløbet mere ’ad hoc’, udvælges typisk forskellige services, i forhold til hvad netop deres udenlandske videnarbejdere har brug for – og det adskiller sig ofte ikke fra tilbuddene til deres danske medarbejdere.

Når det gælder introduktion/integration på arbejdspladsen er der sjældent særlige tiltag, udover den generelle introduktions-pakke. Som regel vil det være den afdeling, hvor den enkelte udenlandske videnarbejder arbejder, som i givet fald er ansvarlig for integrationen med de øvrige kollegaer. I andre virksomheder peges på, at den kollegiale integration klares gennem arbejdspladsens normale brug af team-baserede arbejdsformer. Hos nogle deltager nyansatte udenlandske videnarbejdere i arbejdspladsens almindelige introduktionsforløb eller tilknyttes en almen mentorordning, som gælder alle nyansatte, og som ikke tilpasses specielt til udlændinge. Det kan enten være, fordi dette er tilstrækkeligt eller fordi, det klares ’ad hoc’, når der en sjælden gang ansættes en udlænding..

Kilde: Interview med virksomheder, Oxford Research A/S, 2006

Job til ægtefæller

Som nævnt i kapitel 2, viser spørgeskemaundersøgelsen, at de fleste af de ægtefæller, som følger med til Danmark, arbejder under opholdet. To tredjedele af de ægtefæller, som arbejdede i hjemlandet, arbejder også under opholdet i Danmark.

10% af de udenlandske videnarbejdere har ægtefæller, som mod deres vilje ikke arbejder i Danmark.

Det er dog kun 15% af dem, som det har været relevant for, som er tilfredse med den hjælp, som de har modtaget. Hele 43% er utilfredse.

Selvom virksomhederne kunne forbedre deres indsats i forbindelse med at hjælpe med familierelaterede forhold, er det positivt, at de udenlandske medarbejdere til gengæld oplever at arbejdspladsen udviser respekt for medarbejdernes familieliv. 79% af respondenterne bekræfter, at dette er tilfældet.

3.3 Mangel på fremadrettede initiativer?

Som det fremgik af foregående afsnit, har over halvdelen af de udenlandske medarbejdere ikke deltaget i introduktionsprogrammer, mentorordninger eller lignende.

Det kan ikke udledes af spørgeskemaundersøgelse, hvilke konkrete programmer de udenlandske medarbejdere har deltaget i – men udsagnene fra de

interviewede virksomheder tyder på, at der sjældent udarbejdes særlige handlingsplaner for de udenlandske videnarbejdere. Der er eksempler på, at de udenlandske medarbejdere er omfattet af virksomhedens almindelige programmer for medarbejder-evaluering, eller at medarbejderen automatisk vil indgå i et mentorforhold på grund af arbejdsformen, men handlingsplaner specielt tilpasset udenlandske videnarbejdere må antages at være sjældne.

Et eksempel på dette er repatrieringsplaner, der vurderes som vigtige af 75% af de udenlandske medarbejdere; kun 7% af deltagerne i undersøgelsen er tilfredse på dette punkt. Samtidig er relativt beskedne 40% tilfredse med forbedringen af deres karrieremuligheder, som opholdet i Danmark forventeligt vil medføre.

Jævnført med de udenlandske videnarbejders tilfredshed med de praktiske tilbud, kan der altså samlet iagttages en tilfredshed med virksomhedernes indsats, som lever rum for forbedring. Under alle omstændigheder kunne der være bedre overensstemmelse mellem det, som udenlandske videnarbejdere finder vigtigt, og omfanget og kvaliteten af de tilbud, som de har til rådighed.

Overordnet kan en fortolkning af spørgeskemaundersøgelsen være, at der muligvis eksisterer et overset behov for planlægning af videnarbejdernes faglige og personlige udvikling.

Selvom den ad hoc-prægede tilgang fungerer for virksomhederne, da det er tilstrækkeligt for at få medarbejderen til at indgå som en produktiv arbejdskraft i virksomheden, tyder noget altså på, at det ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt for videnarbejdernes tilfredshed med situationen.

Job for 2

65% af de udenlandske videnarbejdere, som det er relevant for, anser det for vigtigt, at virksomheden hjælper med at finde beskæftigelse til deres ægtefælle. Det må samtidig antages, at ægtefællers eventuelt manglende beskæftigelse i nogle tilfælde kan blive en udslaggivende parameter for udstationeringssucces.

Derfor kan det anbefales virksomheden at undersøge, om ægtefællens beskæftigelse er vigtig for dens medarbejdere – og efterfølgende tage stilling til, om det er relevant at tilbyde assistance med ægtefællens jobsøgning.

En virksomhed i undersøgelsen bruger JobNet's 'Job for to'-ordning og en anden virksomhed hjælper ved at cirkulere ægtefællens CV i et lokalt netværk af potentielle arbejdsgivere.

Kilde: Interview med virksomheder, Oxford Research A/S, 2006

På baggrund af de sammenfattede resultater fra dette kapital, er der opstillet konkrete anbefalinger i tekstboksen nedenfor.

Anbefalinger til virksomheden

- Udarbejd en karriereplan for den udenlandske videnarbejder – også selvom medarbejderen måske kun skal opholde sig i virksomheden i et par år. Karriereplanen bør både indeholde retningslinjer for et traditionelt avancement og en skitsering af indhold og læring i jobbet.
- Kombiner eventuelt karriereplanen med en repatrieringsplan, der også indeholder et karriere-mæssigt element: Hvordan ruster jobbet hos den danske virksomhed medarbejderen i forhold til den videre karriere? Ud fra et perspektiv om gensidig læring er der ikke nødvendigvis et modsætningsforhold i, at virksomheden hjælper medarbejderen med forberede sig til den fremtidige karriere.
- Skab dialog om jobindholdet. Hvis den udenlandske medarbejderne er ansat med henblik på at løse bestemte opgaver, kan der være for ensidigt fokus på at udføre disse – prøv i fællesskab at gøre jobindholdet mere interessant for medarbejderen i det omfang, det er muligt.
- Systematiser eventuelt den praktiske hjælp til udenlandske videnarbejdere. I de fleste tilfælde klares de praktiske forhold nok, men omvendt kan de praktiske forhold – hvis de ikke løses – være afgørende for, om udstationeringen bliver en succes.

3.4 Mødet med de danske kollegaer og dansk arbejdskultur

Ligeledes afgørende for udstationeringens succes er, om de udenlandske videnarbejdere ”falder til” på arbejdspladsen, dels i forhold til de sociale og kollegiale rammer, dels i forhold til dansk arbejdskultur som sådan.

Flertallet, 62%, er overordnet tilfredse med dansk arbejdskultur, som de finder attraktiv. Omvendt vurderer 11% ikke dansk arbejdskultur som værende attraktiv og 27% er neutrale i spørgsmålet. Resultaterne fremgår af figur 3.2.

Dansk arbejdskultur appellerer altså ikke til alle.

Undersøgelsen tyder på, at der er en sammenhæng mellem nationalitet og holdning til dansk arbejdskultur. Således ses, at udenlandske videnarbejdere fra Nordamerika finder dansk arbejdskultur mindre attraktiv end gennemsnittet af alle deltagere i undersøgelsen. Omvendt ses, at Østeuropæere og videnarbejdere fra Asien og Mellemøsten er mere tilbøjelige til at finde dansk arbejdskultur attraktiv end gennemsnittet.

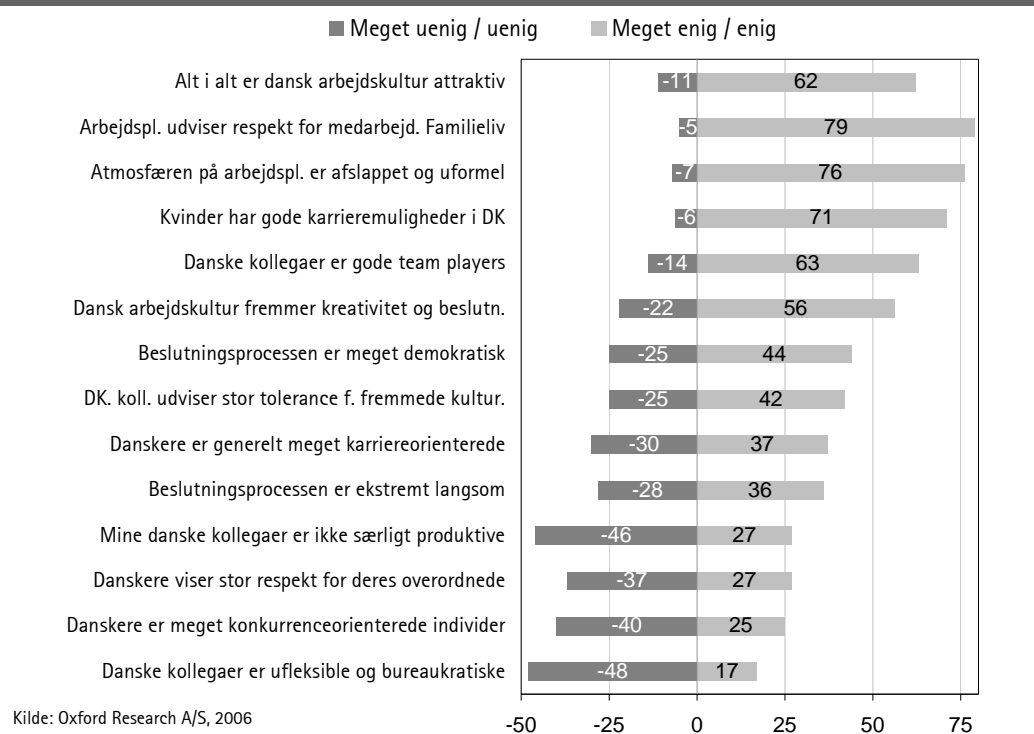
Samtidig ses, at privatansatte udenlandske videnarbejdere er mere tilbøjelige til at finde dansk arbejdskultur attraktiv, endt tilfældet er blandt offentligt ansatte videnarbejdere.

Derudover ses, at den overordnede tilfredshed med dansk arbejdskultur falder i takt med varigheden af opholdet i Danmark. De udenlandske videnarbejdere, som har været her under et år, er således mere tilbøjelige til at finde dansk arbejdskultur attraktiv end personer, som har været her i længere tid. Dette kan dog skyldes, at personer, som er nye i deres job, måske kan have en tendens til lidt større entusiasme.

Det er dog vanskeligt at kvalificere, hvorfor nogle kan lide dansk arbejdskultur, og hvorfor andre ikke kan. F.eks. kan en demokratisk arbejdsplads eller en uformel omgangsform være positivt for nogle, mens det for andre har en negativ klang. Derfor er det nærliggende at anbefale, at arbejdspladserne bør forsøge åbent og nuanceret at beskrive deres arbejdskultur for deres udenlandske videnarbejdere, så risikoen for negative overraskelser minimeres.

Figur 3.2: Mødet med kollegaerne og dansk arbejdskultur (Q35)

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (%)



3.4.1 En uformel arbejdskultur

Respondenterne er enige om, at omgangstonen er afslappet og uformel (76%), og tilsvarende mener kun 27 procent af de udenlandske medarbejdere, at danskerne udviser stor respekt for deres overordnede. Dette er positivt i det omfang, det kobles til den overvægt af respondenterne (56%), som mener, at den danske arbejdskultur fordrer kreativitet og selvstændighed.

Den uformelle arbejdskultur kan dog også være en ulempe, hvis den er relateret til langsommelige beslutningsprocesser – 36% af de udenlandske medarbejdere opfatter beslutningsprocesserne i de danske virksomheder som ekstremt langsommelige, mens kun 28% har den modsatte oplevelse. Det kan tænkes, at en demokratisk beslutningskultur på de danske arbejdspladser måske er tidskrævende i forhold til mere hierarkiske arbejdskulturer.

Respondenterne bekræfter dog ikke umiddelbart, at de danske arbejdspladser er særligt demokratiske, idet 44% erklærer sig enige i, at beslutningsprocesserne er demokratiske, mens godt halvdelen enten er uenige eller neutrale i dette spørgsmål.

3.4.2 Delte meninger om arbejdsform og produktivitet

Hvor dynamisk og produktiv en virksomheds arbejdskultur er, har også indflydelse på, om arbejdslivet opleves som attraktivt og udviklende.

Der er tilsyneladende delte meninger om de danske kollegaers produktivitet. Knap halvdelen af respondenterne mener, at de danske medarbejdere er produktive, mens 27% erklærer sig enige i, at danskerne ikke er særligt produktive. Undersøgelsen giver ikke umiddelbart noget svar på, hvorfor en betydelig del af de udenlandske videnarbejdere ikke oplever de danske kollegaer som produktive. Til trods for oplevelsen af langsommelige beslutningsprocesser skyldes det ikke manglende fleksibilitet eller bureaukrati, da kun 17% af respondenterne tilskriver danskerne disse karaktertræk. Til gengæld kan en mulig forklaring på oplevelsen af den lave produktivitet være de relativt lave arbejdstider i Danmark sammenlignet nogle andre lande.

Danskerne er ifølge 40% af respondenterne ikke særligt konkurrenceminded. Dette kan hænge sammen med danskernes karriereorientering, en karakteristisk der ligeledes er delte meninger om blandt de udenlandske medarbejdere. 30% af respondenterne mener således ikke, at de danske kollegaer er karriereorienterede - og det er interessant, da de udenlandske videnarbejdere må antages at befinde sig blandt veludannede danske medarbejdere.

3.4.3 Kvinder har gode karrieremuligheder i Danmark

71% mener, at kvinder har gode karrieremuligheder i Danmark. Relativt beskedne 6% er uenige. I spørgeskemaundersøgelsen udgør kvinderne 34% af de deltagende udenlandske videnarbejdere. Vurderingen af gode karrieremuligheder for kvinder i Danmark synes dog, at åbne op for muligheden for at tiltrække flere kvindelige udenlandske videnarbejdere til Danmark.

I den forbindelse skal dog bemærkes, at undersøgelsen viser, at mændene har en tendens til at vurdere kvinders karrieremuligheder bedre, end kvinderne selv gør. 69% af kvinderne er enige eller meget enige i, at kvinders karrieremuligheder i Danmark er gode. 10% er uenige.

3.4.4 Manglende tolerance hos de danske kollegaer

En vellykket integration af de udenlandske medarbejdere må forudsættes at kræve en vis rummelighed på arbejdspladsen.

Spørgeskemaundersøgelsen afslører imidlertid, at kun 40% af de interviewede mener, at deres danske kollegaer udviser respekt og tolerance for fremmede kulturer.

Dette svar angiver ikke, om der er tale om et generelt indtryk af kollegaernes manglende tolerance eller om det forholdsvis negative svar udspringer af konkrete oplevelser på arbejdspladsen. Det er heller ikke til at sige, i hvor høj grad svaret er påvirket af egne oplevelser, da den generelle debat om danskerne holdning til udlændinge kan tænkes at have haft indflydelse på deres svar.

Uanset disse forbehold er det dog problematisk, at de udenlandske medarbejdere angiver en lav tolerance hos deres danske kollegaer. Det tyder på, at også danske kollegaer kunne have gavn af tværkulturelle kurser eller anden form for forberedelse på at få udenlandske kollegaer.

3.5 Rekrutteringen af udenlandske vidensarbejdere

I spørgeskemaundersøgelsen er de udenlandske spurgt om, hvordan de fik jobbet i Danmark.

Denne information er vigtig, fordi den viser, hvilke kanaler, der i givet fald skal stimuleres, såfremt danske virksomheder ønsker at tiltrække flere expats.

Tabel 3.3 viser, at størstedelen af de udenlandske vidensarbejdere, 60%, selv søgte deres job. 14% blev headhuntet, mens i alt 15% er udstationeret fra et datterselskab til hovedkvarteret i Danmark eller vice versa. 2% svarer, at de er udstationeret som led i et forskningsprojekt. Her skal dog gøres opmærksom på, at et job, personen selv har søgt, også kan være en del af et forskningsprojekt. Andelen, som er udstationeret i forskningsprojekter, kan således være større end antydnet i tabel 3.3.

Spørgeskemaundersøgelsen viser videre, at blandt de vidensarbejdere, som selv har søgt deres job, har de fleste fundet jobbet via Internettet eller hørt om det gennem deres personlige netværk.

I alt har 14% hørt om jobbet gennem annoncer i aviser eller fagskrifter.

	(n=392)
Jeg søgte selv	60%
Jeg blev headhuntet	14%
Udstationering fra HQ til datterselskab	5%
Udstationering fra datterselskab til HQ	10%
Udstationering er led i forskningsprojekt	2%
Andet	9%

Kilde: Oxford Research 2006

I international avis	2%
I lokal avis	8%
I international journal / fagskrift	4%
Internet	37%
Rekrutteringskampagne på universitet	2%
Gennem venner, personlige relationer	33%
Gennem www.workinddenmark.dk	1%
Andet	13%

Kilde: Oxford Research 2006

3.5.1 Arbejdspladsernes procedurer i forbindelse med rekruttering

Når der ses bort fra de udenlandske vidensarbejdere, som hentes fra virksomhedernes udenlandske datter og søsterselskaber, peger interviewene med offentlige og private virksomheder på, at arbejdspladserne hyppigst arbejder med følgende rekrutteringsformer:

- **Målettet rekruttering via arbejdspladsens internationale netværk** er en rekrutteringsmetode, som anvendes af stort set alle de interviewede arbejdspladser – såvel de private som de offentlige. Oftest omhandler denne form for rekruttering personer med højt specialiseret viden. Rekrutteringen trækker på de allerede ansatte faglige medarbejders viden om eksperter i andre lande, som ofte kender de relevante folk eller ”kender nogen, som

Rekruttering gennem netværk

”Rekrutteringen af expats sker gennem det netværk, som virksomhedens faglige specialister har. Det foregår egentlig begge veje. I de respektive faggrupper ved de jo, hvem specialisterne er globalt. Vi ved, hvor vi skal lede, og så kender vi nogen, som kender nogen. Specialisterne annoncerer vi ikke efter. Vi har også meget samarbejde med universiteter i Danmark og i udlandet, så der er mange studerende, som sender os en tanke, når de er færdiguddannede. Så vi søger meget gennem netværk.”

”Vores produktion er så specialiseret, at arbejdsmarkedet på verdensplan er relativt begrænset. Det betyder, at vores fagfolk kender de eksperter, vi kan bruge.”

Interview med virksomheder, Oxford Research A/S, 2006.

kender nogen”. Igen henvises pga. den høje grad af specialisering til et relativt begrænset men stærkt globaliseret arbejdsmarked. Ofte fortæller de private virksomheder, at de i denne forbindelse har god gavn af samarbejde med universiteter i såvel Danmark som internationalt. Enkelte virksomheder fortæller, at de ofte fastansætter dygtige udlændinge, som de støder på gennem deres samarbejdsprojekter i udlandet.

- **Generel annoncering i udlandet eller brug af rekrutteringsfirmaer i udlandet** synes ikke så udbredt blandt de interviewede arbejdspladser, men det forekommer. Oftest annonceres i internationale fagblade eller rekrutteringen foregår i samarbejde med store internationale rekrutteringsfirmaer. Enkelte arbejdspladser samarbejder med organisationer i udlandet, som er specialiseret i at hjælpe folk med at finde udstationering. En enkelt privat virksomhed fortæller, at de har haft stor gavn af sit samarbejde med Arbejdsformidlingen (AF) i Danmark omkring rekruttering i udlandet.

Udover de nævnte rekrutteringsformer peger flere virksomheder på, at de får en del – opfordrede og uopfordrede – ansøgninger fra udlændinge – også selvom der ikke har været en internationalt rettet annoncering eller anden rekrutteringsindsats. Blandt andet peger virksomhederne på, at de sommetider får ansøgninger fra nye kandidater, som har læst i Danmark, eller som kender virksomheden fra et universitet i deres hjemland, fordi virksomheden samarbejder med det pågældende universitet. Eller ansøgningerne kan komme fra personer i lande, som kender virksomheden pga. dens markedsposition eller gennem søster- eller datterselskaber i ansøgerens hjemland.

Et mindretal af virksomhederne påpegede, at det kan være vanskeligt at annoncere i udlandet af den simple årsag, at de ikke ved, hvor det er relevant at annoncere efter de relevante faggrupper og medarbejdere med de rette kvalifikationer. Yderligere kan det være svært at vide, hvilke uddannelseskvalifikationer, der skal annonceres efter, hvis uddannelsessystemerne i de lande, hvor der skal annonceres, ikke kendes.

Flere af de interviewede virksomheder efterlyser initiativer, som kan afhjælpe disse problemer, enten i form af information eller en fælles europæisk jobportal, som kan overkomme disse barrierer. Samtidig peger virksomhederne på, at sådanne initiativer kunne indrettes, så de kunne systematisere formidlingen af arbejdskraft mellem regioner i Europa med henblik på udligning af efterspørgslen inden for forskellige fagområder.

Det skal nævnes, at der findes en fælles europæisk jobportal, EURES. EURES, som er en forkortelse for EUROpean Employment Services, er et samarbejde mellem arbejdsformidlinger, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og lokale/ regionale myndigheder i EØS-landene samt Schweiz. Formålet er at vejlede personer, der ønsker at søge job eller uddannelse i udlandet og hjælpe danske arbejdsgivere med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til Danmark.

Interviewene peger dog på, at ikke alle virksomheder kender eller får opfyldt deres formål af EURES.

Kapitel 4. Benchmarking af Danmark 2006

4.1 Indledning

Denne benchmarking måler på en række indikatorer, hvor attraktiv Danmark er som leve- og arbejdssted for udenlandske videnarbejdere i sammenligning med syv andre europæiske lande. Til undersøgelsen er anvendt de samme indikatorer, som blev brugt i den tidligere benchmark-undersøgelse fra 1998.

Udover, at vi kan få et opdateret billede af Danmarks tiltrækningskraft sammenholdt med de andre lande, tillader denne fremgangsmåde derfor også en sammenligning over tid.

Ligesom ved den tidligere benchmarking repræsenterer fortolkningen af indikatorerne en udfordring: Udenlandske videnarbejdere er forskellige, og har dermed også forskellige behov, værdier og bevæggrunde for at søge arbejde i et fremmed land. Det har eksempelvis stor betydning, at varigheden af en udstationering varierer. Nogle udenlandske videnarbejdere medbringer måske familien med henblik på et længere ophold i landet, sommetider på ubestemt tid. Her vil faktorer som værtslandets skolesystem og muligheden for at få et socialt netværk have stor betydning. For andre videnarbejdere er udstationeringen et mere kortvarigt besøg, hvormed de 'aftjener' et par år i udlandet som et led i deres karriereudvikling – disse videnarbejdere vil typisk have andre prioriteter.

Der er ligeledes store subjektive og kulturelle forskelle på, hvilke forhold ved et udstationeringsland, som den enkelte udenlandske videnarbejder vil bedømme som vigtigt og attraktivt.

En måling af, hvad der er attraktivt for den enkelte udenlandske videnarbejder må derfor bero på surveydata, som er præsenteret i de foregående kapitler.

Disse surveydata kan dog ikke sammenlignes med de lande, som vi konkurrerer med om arbejdskraften, fordi data ikke foreligger for de andre lande.

Dette kapitels benchmarking af Danmark mod konkurrerende lande kan derfor betragtes som en opstilling af sammenlignelige indikatorer, der har forholdsvis universel betydning for alle udenlandske videnarbejdere. Benchmarkingen repræsenterer således en "objektiv" sammenligning af Danmark med konkurrerende lande, som kan illustrere Danmarks styrker og svagheder i forhold til de øvrige lande snarere end Danmarks styrker og svagheder i forhold til segmenter af udenlandske videnarbejdere.

Disse indikatorer - præsenteret i tabellen nedenfor - udgør en slags 'behovspyramide' for udenlandske videnarbejdere og deres familier.

Tabel 4.1. Oversigt over indikatorer	
Hovedområder	Indikatorer
Bløde faktorer	Livskvalitet Miljø Åbenhed Kultur
Avancerede faktorer	Jobindhold Velfærd og uddannelse Internationalt miljø Leveomkostninger – 'avancerede' behov
Basisfaktorer	Løn og skatter Leveomkostninger – basale behov Sikkerhed Sundhed

- **Basisfaktorerne** repræsenterer de helt grundlæggende kvaliteter ved Danmark som leve- og arbejdssted for udenlandske videnarbejdere. Det kan f.eks. være løn, skattetryk, sundhed eller personlig sikkerhed. Disse faktorer kan forventes at være det første, der undersøges, når en udenlandsk videnarbejder skal vurdere, hvor attraktivt Danmark er som opholdsland for en udstationering.
- De **avancerede faktorer** er afgørende for expat-familiens velfærd, når de basale behov er tilfredsstillet. Udstationering er en stor omvæltning for hele familien, og det indebærer ofte personlige omkostninger. Derfor er det vigtigt, at de sociale, arbejdsmæssige og økonomiske betingelser i videst mulig udstrækning kan leve op til forholdene i hjemlandet. Det er f.eks. afgørende, at familiens børn kan komme i gode skoler, og at familien har råd til at opretholde en rimelig levestandard. Det arbejdsliv, som en udenlandsk videnarbejder får i det nye land, skal ligeledes kompensere for det arbejdsliv, vedkommende forlader - jobindholdet og det faglige niveau er derfor også af stor betydning.
- **Bløde faktorer** betegner en række subjektive mål for en expat-familiens trivsel. Disse faktorer er sværest at måle, idet de blandt andet omhandler livskvalitet, kultur og åbenhed – begreber, som der ikke umiddelbart findes nogen objektiv målestok for. Derfor beror målingen af disse faktorer fortrinsvis på kvalitative data, f.eks. i form af erhvervslederens vurdering af deres lands åbenhed på en skala fra 1-10.

Danmarks performance på de valgte indikatorer kan således give et indtryk af danske styrkepositioner og indsatsområder, hvor vi kan blive bedre. Sammen med spørgeskemaundersøgelsens resultater om, hvilke prioriteter udenlandske videnarbejdere har, giver det et solidt grundlag for at tilrettelægge tiltræknings- og markedsføringsstrategier for Danmark som expatrieringsland.

Det skal dog bemærkes, at benchmarkingen ikke kan stå alene i en forklaring af, om Danmark så rent faktisk formår at tiltrække mange udenlandske videnarbejdere. Det skyldes, at ikke-målelige og i mange tilfælde næsten upåvirkelige faktorer sandsynligvis i sidste ende vil have meget stor indflydelse på, om Danmark rent faktisk tiltrækker mange udenlandske videnarbejdere.

F.eks. vil alene **kendskab** til et land have stor betydning. Hvis det således antages, at flere udenlandske videnarbejdere kender Tyskland end Danmark, så vil Tysklands tiltrækningskraft alt andet lige være større end Danmarks. Samtidig viser interviewene

med virksomheder, at netværk er en vigtig rekrutteringskanal, når udenlandske videnarbejdere skal ansættes. Alene Tysklands befolkningsmæssige størrelse giver således yderligere en tysk fordel i sammenligningen med Danmark. Faktisk viser en undersøgelse fra Økonomi- og Erhvervsministeriet, at kendskabet til Danmark udenfor landegrænserne er begrænset og i et vist omfang baseret på forkerte antagelser (se tekstboks).

Benchmarkingen kan således anvendes i forsøg på at øge kendskabet til Danmark på de områder, som har betydning for udenlandske videnarbejders valg af udstationeringsland.

Danmarks set udefra – Ny analyse afdækker behov for branding af Danmark

I efteråret 2006 offentliggjorde Økonomi- og Erhvervsministeriet en analyse af kendskabet til Danmark i udlandet: "Danmark™. Perceptionsanalyse og anbefalinger til en offensiv global markedsføring af Danmark".

I modsætning til indeværende undersøgelse har denne analyse fokus på opfattelsen af Danmark hos dem, der ikke befinder sig i Danmark, og den tilbyder derfor et interessant supplerende perspektiv.

Overordnet viser analysen, at Danmark hverken er særlig synligt eller vedkommende for mange nationaliteter, og ofte svær at differentiere fra de øvrige skandinaviske lande. Ikke overraskende øges kendskabet dog med den geografiske nærhed, og lande tæt på os har således både flere positive og negative indtryk. Samlet set har de fleste dog et positivt indtryk af Danmark.

Danmarks profil i en erhvervmæssig sammenhæng er ofte forsimplet, idet mange umiddelbart identificerer Danmark som producent af smør, bacon og andre landsbrugsprodukter. Desværre forbindes Danmark ikke i særlig høj grad til vores kompetencer inden for vedvarende energi, it, design og biotek, og samtidig markerer Danmark sig svagt i forhold til forskning og uddannelse – hvilket formentlig skyldes, at vi ikke har nogle "akademiske fyrtårne" i kraft af prominente universiteter mv.

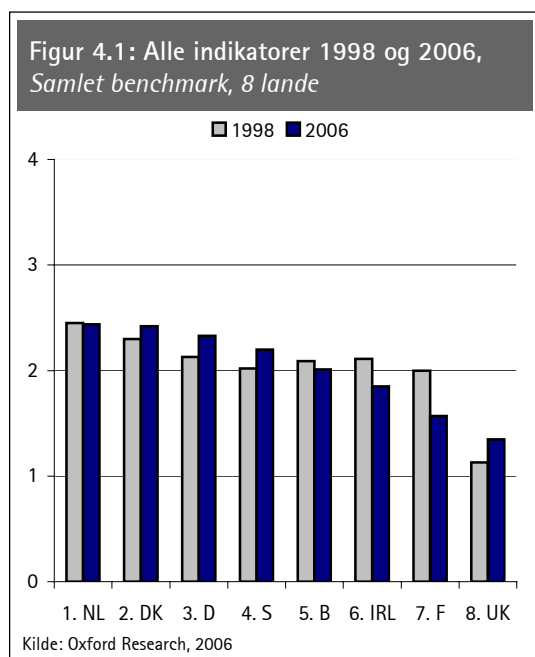
Denne konklusion er meget aktuel i sammenhæng med nærværende undersøgelses pointe om videnarbejders præferencer for faglig udvikling. Det manglende kendskab til vores styrkepositioner inden for højteknologiske og avancerede industrier danner grundlag for, at Danmark bør brande sig på disse områder. I forhold til en markedsføringsstrategi foreslås det, at Danmark bør skabe opmærksomhed med store begivenheder, markante flagskibe og nyheder i forhold til vores styrkepositioner.

Kilde: ReD Associates for Økonomi- og Erhvervsministeriet: Danmark™. Perceptionsanalyse og anbefalinger til en offensiv global markedsføring af Danmark, 2006.

4.2 Hovedresultater

Benchmarkingen i 2006 viser, at Danmark på de anvendte indikatorer fortsat er et meget attraktivt land for udstationerede vidensarbejdere, når vi sammenligner os med lande som Sverige, Tyskland, Frankrig, Holland, Storbritannien, Belgien og Irland. Målt på en lang række indikatorer for landenes kvalitet som leve- og arbejdssted for udenlandske vidensarbejdere, har Danmark en andenplads som det mest attraktive land.

Figur 4.1 viser det samlede benchmark af landene, hvor alle indikatorer indgår. Det fremgår, at Danmark kun overgås som expatriat-land af Holland. Samtidig ses, at Holland, Danmark og Tyskland ligger meget tæt på de tre bedste placeringer.



Det fremgår, at Danmark kun overgås som expatriat-land af Holland. Samtidig ses, at Holland, Danmark og Tyskland ligger meget tæt på de tre bedste placeringer.

Sammenlignet med benchmarkingen i 1998 er der ikke sket nogen ændringer på de tre første pladser. Også dengang var Holland, Danmark og Tyskland bedst placeret og i nævnte rækkefølge.

Sverige er dog rykket op på en fjerdebedste placering, og Sverige har dermed passeret Belgien og Irland. Også denne gang placeres Frankrig og England på de to sidste pladser.

Tabel 4.1 viser en samlet oversigt over landenes placering på de enkelte områder i denne benchmark.

Tabel 4.1: Samlet benchmark: Landenes placeringer fordelt på indikatorer								
	DK	S	D	F	NL	UK	B	IRL
Løn og skatter	2	7	4	4	6	3	7	1
Basale leveomkostninger	4	3	1	7	4	7	1	6
Sikkerhed	1	6	1	6	3	4	8	4
Helbred og sundhed	5	4	3	5	1	8	2	7
Jobindhold	2	1	6	8	3	6	3	3
Velfærd og uddannelse	1	2	4	3	4	8	6	6
Internationalt miljø	2	3	6	6	1	6	3	3
Avancerede leveomkostninger	8	6	1	4	2	7	3	4
Livskvalitet	1	3	4	8	1	6	4	6
Miljø	4	1	4	1	4	1	8	7
Åbenhed og immigrationsloves fleksibil.	1	8	5	3	2	4	5	5
Kultur	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Kilde: Oxford Research 2006

Benchmarkingen måler tre niveauer af faktorer, som er præsenteret i tabellen oven for. Betragtes de tre områder hver for sig, fremgår det, at Danmarks gode placering først og fremmest skyldes vores forspring, når det gælder de bløde faktorer.

- Målt alene på **basisfaktorerne** er Danmark det næstbedste land at opholde sig i. Det skyldes, at både sikkerheden og sundhedssystemet er i orden, samtidig med at høje lønninger kompenserer for det høje prisniveau og skattetryk. I dag er det kun Tyskland, som kan tilbyde bedre forhold målt på basisfaktorerne. I 1998 var også Belgien foran Danmark, men det har ændret sig på grund af udviklingen i landets økonomiske faktorer.
- Når det gælder de **avancerede faktorer**, som jobindhold, velfærd og uddannelse, internationalt miljø og prisen på 'luksus-forbrug', er Danmarks placering uændret i forhold til 1998-niveauet. På positivsiden tæller bl.a. højt forbrug til uddannelse, antallet af internationale skoler, godt vurderet jobindhold og en engelsktalende befolkning. På negativsiden ses det høje prisniveau på forskellige serviceydelser og luksus-varer og en lav andel af højtuddannede udlændinge.
- Danmark er det mest attraktive land målt på de **bløde faktorer** som livskvalitet, miljø og åbenhed. Det er især vores høje livskvalitet (blandt andet målt som tilfredshed med tilværelsen), der sikrer os en topplacering.

Tabel 4.2 nedenfor viser Danmark isoleret fordelt på de områder, hvor vi performer godt, neutralt og områder, hvor vi performer dårligt sammenlignet med de øvrige lande.

Tabel 4.2: Positive og negative aspekter ved Danmark som expatrierings-land (2006)		
Positive aspekter	Neutrale	Negative aspekter
<ul style="list-style-type: none"> • Høje nettolønninger • Lave boligomkostninger • Kriminalitet og trafik • Sikkerhed • Medarbejdernes fleksibilitet • Udgifter til uddannelse • Udgifter til forskning og udvikling • Internationale skoler • Mange engelsktalende • Livskvalitet og – tilfredshed • Immigrationslove 	<ul style="list-style-type: none"> • Købekraft • Helbred og sundhed • Lederes internationale erfaring • Åbenhed • Miljø 	<ul style="list-style-type: none"> • Høj beskatning • Høje basale leveomkostninger (ekskl. Husleje) • Få højtuddannede udlændinge • Avancerede leveomkostninger
Kilde: Oxford Research 2006		

Tabel 4.2 viser, at Danmark har en række styrkepositioner, men at der samtidig er områder, hvor Danmark kan forbedre sig i relation til tiltrækning af udenlandske videnarbejdere.

Danmark er eksempelvis kendt for en meget høj beskatning og høje basale leveomkostninger, som dog omvendt modsvarer af høje nettolønninger. Der kan derfor være idé i at udbrede kendskabet til en relativt god købekraft i København sammenlignet med andre storbyer.

Vi synes desuden at være et land med relativt lille grad af internationalt præg i form af få udlændinge og ledere med begrænset international erfaring. Omvendt har vi gode sprogkundskaber og mange internationale skoler, hvilket er en styrke i denne sammenhæng.

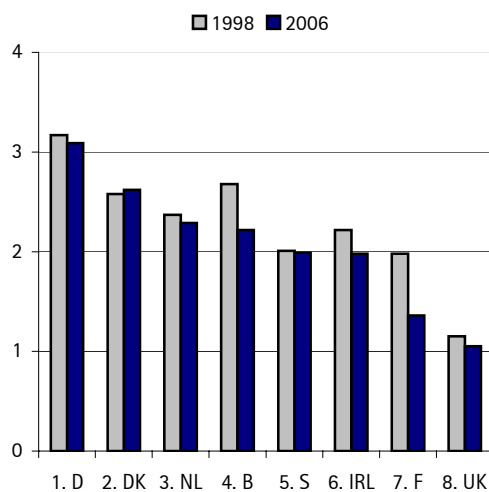
4.3 Basisfaktorer

I dette afsnit ses på de basale indikatorer, som f.eks. økonomiske faktorer som løn, skat og leveomkostninger samt to indikatorer, som er helt afgørende for en udenlandsk videnaarbejders ophold i værtslandet, nemlig sikkerhed og helbred.

Figur 4.2 viser benchmarkingen af landene. Som ved benchmarkingen i 1998 klarer Tyskland sig bedst i relation til de basale indikatorer. Danmark følger Tyskland, mens Holland efterfølger Danmark.

I forhold til benchmarkingen i 1998, har Danmark forbedret sin placering, idet Danmark kommer ind lige efter Tyskland. Ved sammenligningen lå også Belgien højere placeret end Danmark. Udviklingen skyldes først og fremmest, at Belgien har oplevet relativt negative udviklinger i relation til de økonomiske faktorer.

Figur 4.2: Basisindikatorer 1998 og 2006
Samlet benchmark, 8 lande



Kilde: Oxford Research, 2006

4.3.1 Løn og skatter

København er – ligesom ved benchmarkingen i 1998 – den by med de højeste lønninger sammenlignet med de øvrige syv hovedstader, og København bevarer således sin førerposition.

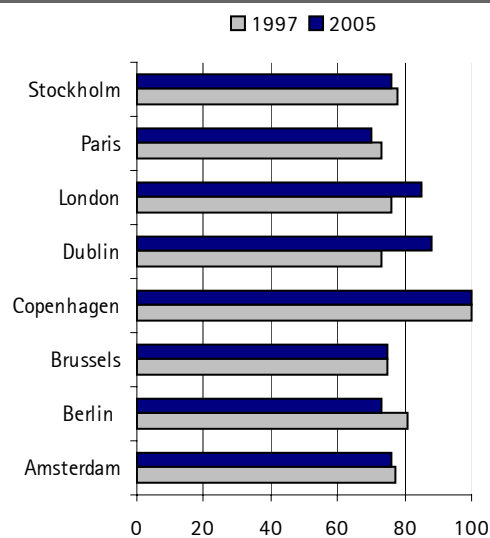
Især Dublin men også i en vis grad London har nærmet sig det Københavnske lønniveau siden 1997 – dog stadig med København i en klar førerposition.

Omvendt er nettolønningerne i København blevet relativt højere i forhold til Amsterdam, Stockholm, Berlin og Paris. Især Berlin har oplevet en tilbagegang i lønniveauet siden 1997.

København har således fastholdt sin førerposition på lønområdet siden 1997.

Sammenligningen i figur 4.3 indeholder en sammenligning af den gennemsnitlige nettoløn på arbejdsmarkedet. Sammenligningen tager dermed ikke højde

Figur 4.3: Nettolønninger i storbyer



Kilde: UBS Prices and Earnings 1997 and 2005

for, at udenlandske videnarbejdere – i denne sammenhæng – oftest er højtuddannede specialister og dermed hører til i højtlønnede stillinger. Sammenlignes således lønninger på en række højere stillinger frem for blot et gennemsnitligt lønniveau, opnås et mere broget billede af Danmarks position:

- Eksempelvis har *Direktører* (CEOs) de laveste lønninger i Danmark sammenlignet med de øvrige lande. Det hænger formentlig blandt andet sammen med den danske erhvervsstruktur bestående af overvejende små virksomheder, som forventeligt har lavere ledelseslønniger end større virksomheder.¹²
- Den årlige bruttoindkomst for en *afdelingsleder* er højere i både Dublin og Amsterdam end i København, selvom København dog stadig ligger højere end de øvrige byer i sammenligningen.¹³
- Omvendt indtager Danmark en klar førerposition med de højeste bruttolønninger blandt ingeniører.¹⁴

Det bemærkes i denne sammenhæng, at en sammenligning af lønniveauer på tværs af lande skal foretages med varsomhed, når sammenligningen bruges i relation til udenlandske videnarbejdere. Det skyldes, at lønninger til videnarbejdere ikke nødvendigvis afspejler lønningerne på arbejdsmarkedet generelt, fordi en videnarbejders løn ofte beregnes på basis af en række faktorer, som relaterer sig specifikt til det at være udenlandsk videnarbejder, eksempelvis etablerings- og leveomkostninger, løn i oprindelsesland, tab af ægtefælles indkomst, skatteforhold osv.

Samlet set må det generelt høje danske lønniveau dog anses for en styrke for Danmark i relation til mulighederne for at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

Lønniveauet må nødvendigvis ses i sammenhæng med skatteniveauet, hvor Danmark traditionelt har et af de højeste skattetryk i verden.

	DK	S	D	F	NL	UK	B	IRL
Indkomstskatter og sociale sikkerhedsbidrag i procent af bruttoindkomst *	43	34	36	26	34	27	38	22
Indirekte skatter i procent af BNP **	16,18	13,15	10,59	11,26	12,12	11,62	11,31	10,44

Kilder: * UBS: Prices and earnings. Update of the 2003 edition, 2005. ** IMD World Competitiveness Yearbook 2004.

Tabel 4.3 viser, at Danmark – som tilfældet var i 1998 – stadig har det højeste skattetryk blandt de otte lande i sammenligningen. Det gælder såvel i relation til direkte indkomstskatter og i relation til indirekte skatter. Det stemmer godt overens med, at netop skattetrykket er det punkt, som flest udenlandske videnarbejdere udtrykker utilfredshed med i spørgeskemaundersøgelsen.

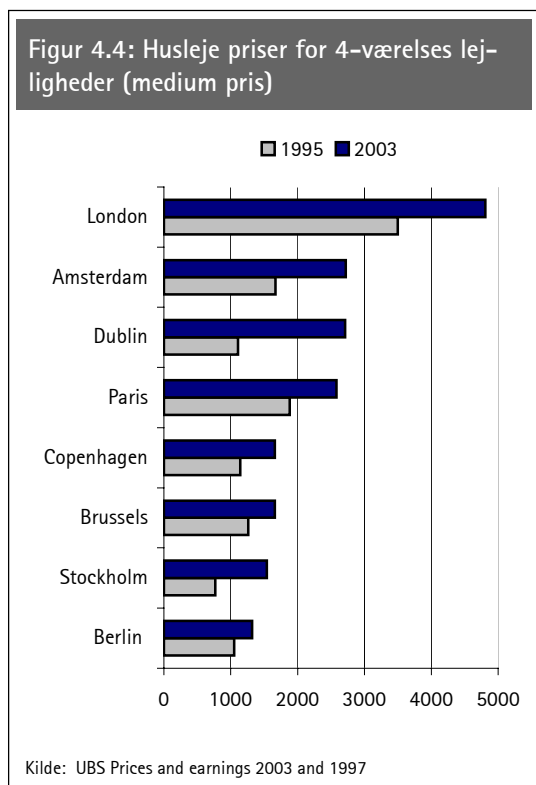
¹² Kilde: IMD: World Competitiveness Yearbook 2004,

¹³ Kilde: UBS: Prices and earnings. Update of the 2003 edition, 2005.

¹⁴ Ibid.

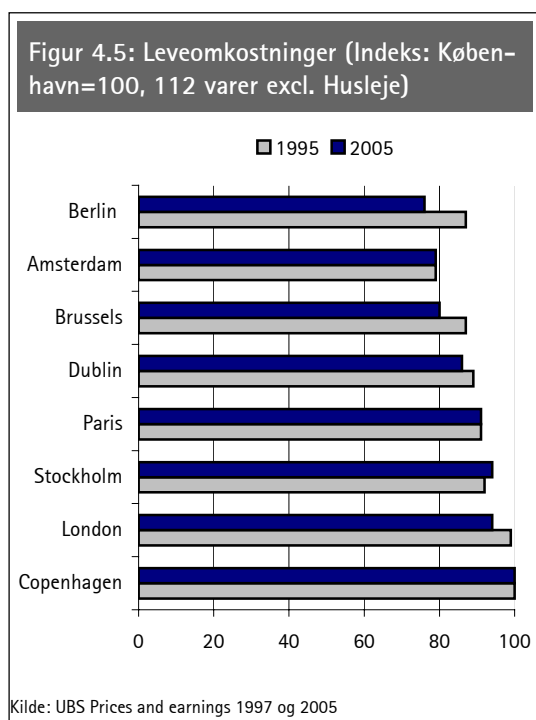
4.3.2 Basale leveomkostninger

Indkomst og skatter skal ses i sammenhæng med det generelle omkostningsniveau for at give mening.



er dyrere end København, mens København dog har overhalet Bruxelles. Samtidig

ses, at huslejepriserne i Stockholm har nærmet sig de Københavnske. Stockholm og Berlin er dog som i 1998 stadig de billigste byer i relation til husleje.



Begrebet ”basale leveomkostninger” dækker i denne sammenhæng over de omkostninger, som enhver person og familie formodes at have, når de bor i et andet land til f.eks. mad, husleje osv. Som nævnt indledningsvis indeholdes ”luksusgoder”, som f.eks. biler, restaurantbesøg, større el-apparater mv. ikke i basale leveomkostninger, men behandles i stedet neden for under ”Avancerede faktorer” i afsnit 4.4.

Omkostninger til boligen i form af husleje udgør – i det tilfælde den ikke betales af arbejdsgiveren – en stor post i de fleste husholdningsbudgetter.

Ligesom ved sammenligningen i 1998 er London i dag den by med langt de højeste huslejer. Huslejeniveauet for en møbleret 4-værelseslejlighed i London er således mere end dobbelt så højt som huslejeniveauet i København. Det er ligeledes værd at bemærke, at Dublin nu

er dyrere end København, mens København dog har overhalet Bruxelles. Samtidig ses, at huslejepriserne i Stockholm har nærmet sig de Københavnske. Stockholm og Berlin er dog som i 1998 stadig de billigste byer i relation til husleje.

De store stigninger i boligpriserne i København siden 2003 har formentlig ikke betydet, at byen har flyttet plads i forhold til de andre storbyer. Dette er der to grunde til. For det første er boligpriserne i Danmark generelt steget mindre end i de andre lande (The Economist, 16 juni 2005), og for det andet må det forventes, at de danske regler for huslejeafstiftelse virker som en dæmper på prisstigninger.

København er således stadig relativt billig at bo i som lejer, mens sammenlignelige byer som Amsterdam og Dublin er blevet væsentligt dyrere.

Den anden store budgetpost i et husholdningsbudget udgøres af nødvendige varer i husholdningen, f.eks. madvarer, tøj osv.

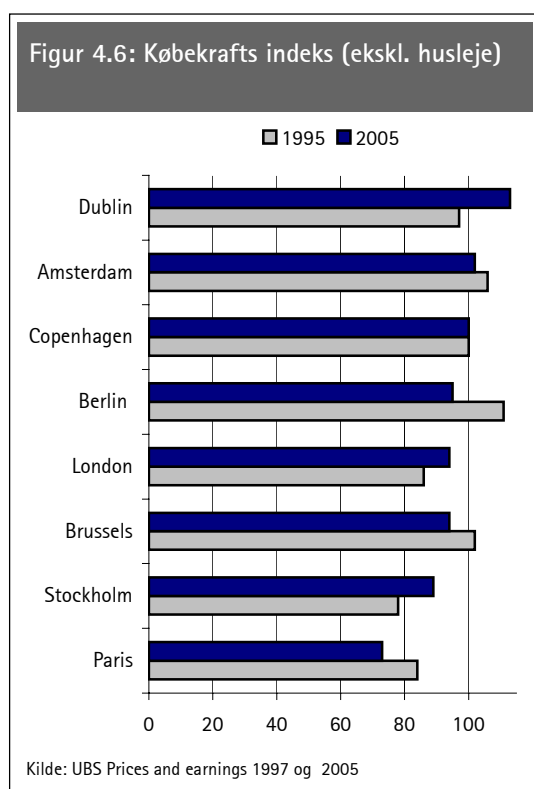
Figur 4.5 viser et beregnet prisniveau for basale leveomkostninger, eksklusiv husleje, for hver af de otte byer i sammenligningen for henholdsvis 1995 og 2005. Leveomkostningerne er indekserede på baggrund af 112 varer og services, som ikke inkluderer husleje.

København er stadig den by med de højeste leveomkostninger, mens leveomkostningerne i de andre byer enten er den samme eller er faldet i forhold til København. Dog er leveomkostningerne i Stockholm steget en smule, så de nærmer sig omkostningerne i København.

Overordnet set er leveomkostningerne blevet dyrere i København sammenlignet med de andre byer, hvorfor det må konkluderes, at Københavns konkurrenceevne på dette parameter er ringere i dag end for otte år siden.

Billedet af København som den dyreste by, ændrer sig imidlertid, når det høje leveomkostningsniveau sættes i forhold til det ligeledes generelt høje lønniveau.

Figur 4.6 sammenholder (netto)lønniveauet og leveomkostninger ved at vise en indekseret købekraft i de otte byer, altså hvor stor en mængde varer borgerne i de enkelte byer kan købe for deres løn.



I relation til købekraft, ligger København i dag på en tredjeplads sammenlignet med de syv andre europæiske byer, mens København i 1995 lå på en fjerdeplads. Københavnerens købekraft er således blevet forbedret ved, at stigende leveomkostninger er blevet overhalet af lønstigningerne.

Det betyder, at der i dag er en bedre købekraft i København end i Bruxelles og Berlin. Til gengæld har Dublin overhalet København og selvom København er halet ind på Amsterdam, så ligger Amsterdam stadig bedre end København.

København ligger imidlertid langt foran Stockholm.

Når lønniveau, skatteniveau og leveomkostninger sammenholdes viser det sig således, at København faktisk ligger pænt placeret i forhold til konkurrerende byer ved at have en relativt god købekraft.

Samtidig ses, at Københavns placering er nogenlunde den samme som i 1995.

4.3.3 Sikkerhed

Ligeledes blandt de basale faktorer for udenlandske videnarbejderes velbefindende i et land er sikkerhed – for udenlandske videnarbejdere såvel som for deres familier. Manglende sikkerhed vil påvirke såvel velbefindende som arbejdspræstation, når en person befinder sig i et land, men mindst ligeså væsentligt vil manglende sikkerhed givetvis påvirke lyst til overhovedet at komme til det pågældende land.

Samtidig viser spørgeskemaundersøgelsen faktisk, at netop personlig sikkerhed er det enkeltstående parameter, som udenlandske videnarbejdere prioriterer højest, når de vælger udstationeringsland.

Nedenstående tabel 4.4 viser to væsentlige forhold i relation til at føle sig sikker i et land, henholdsvis kriminalitet og trafikskadekomst.

Per år per 100.000 indbyggere	DK	S	D	F	NL	UK	B	IRL
Mord (inkl. mordforsøg)	4,07	10,6	3,23	5,42	10,81	2,98	5,77	1,17
Voldtægt	9,3	24,5	10,4	14,4	11,6	16,5	23,6	5,8
Voldelige overfald	192,2	690,6	153,9	180,8	325,3	834,1	597,7	264,4
Tyveri	3483,9	7694,7	3817,2	3963,8	4782,7	3856,2	3559,9	826,6
Narkoforbrydelser	19,6	425,9	304,2	176,1	78,6	206,5	395,4	3,35
Trafikdrab	6,7	5,3	7,0	8,6	4,8	5,5	13	9,1
Trafiktilskadekomst	159,7	274,9	578,2	225,6	246,6	513,1	624,9	228,6

Kilde: UN Survey on Crime Trends and the Operations of Criminal Justice Systems (1999 - 2002), EU's Community Road Accident Database (Care) (2000-2002) og Preliminary Data on Road Safety 2004 fra European Conference of Ministers of Transport, CIA World Fact Book.

Kriminalitetsstatistikkerne skal sammenlignes med varsomhed, da opgørelsesmetoderne varierer fra land til land. I det omfang kriminalitetsstatistikkerne alligevel kan anvendes som pejling af sikkerhedsniveauet, placerer Danmark sig nogenlunde pænt i forhold til de øvrige lande i sammenligningen. Således placerer Danmark sig i top 3 i relation til at have færrest voldtægter, voldelige overfald, tyverier og narkorelaterede forbrydelser. I relation til mord og mordforsøg ligger Danmark midt i feltet.

Også i relation til sikkerhed i trafikken placerer Danmark sig nogenlunde fint i sammenligningen, idet Danmark har det laveste antal trafiktilskadekomster. Danmark har dog flere trafikdrab end både Holland, Sverige og Storbritannien.

Selvom surveydata ikke nødvendigvis giver et retvisende billede af sikkerheden i et land, kan sådanne data dog tegne et klart billede af den *oplevede* sikkerhed blandt et lands borgere. En sådan indikator findes i IMD's World Competitiveness Report, hvor erhvervsledere er spurgt, hvorvidt de mener, at personlig sikkerhed og privat ejendomsret er sikret i deres land. Også på dette parameter scorer Danmark topkarakter. En yderligere indikator for sikkerheden i et land.

Denne oplevede sikkerhed bekræftes og kan sandsynligvis i nogen grad forklares af, at danskerne i EU Kommissionens opinionsmåling, Eurobarometeret, giver udtryk for en meget høj grad af tillid til politi og retsvæsen, hvad der jo er nok så vigtigt for oplevelsen af personlig sikkerhed.

4.3.4 Helbred og sundhed

Sundhedsområdet er et vanskeligt område at sammenligne på tværs af lande. Det skyldes bl.a., at sundhedssystemerne er meget forskelligt indrettet på tværs af lande, f.eks. i relation til finansiering og organisering. Eksempelvis er det danske sundhedssystem overvejende offentligt drevet og finansieret, mens den private sektor og privat finansiering fylder mere i sundhedsvæsenet i flere af de lande, som Danmark sammenlignes med i denne rapport.

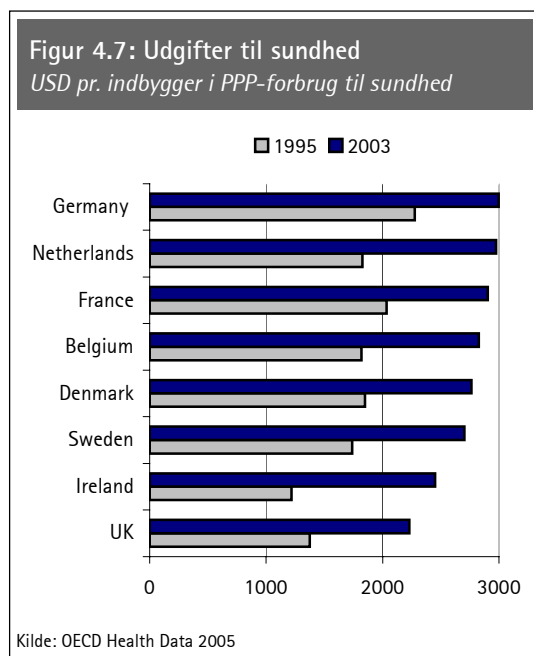
Samtidig er det svært at drage konklusioner om sundhedssystemet baseret på data, som relaterer sig til befolkningernes helbred. Således er levealder ikke nødvendigvis et godt mål for sundhedssystemet i et land, da levealderen i vidt omfang er relateret til den fremherskende livsstil i hvert land.

F.eks. har Danmark sammen med Irland den korteste forventede levetid blandt de otte lande i denne sammenligning, hvilket dog i vid udstrækning kan forbindes med danskernes livsstil, eksempelvis i form af alkoholindtag, rygevaner, madvaner osv. For en udenlandske vidnarbejder er den korte levealder i Danmark dermed kun relevant i det omfang, at han eller hun fuldkommen annekterer dansk livsstil og herunder danskernes dårlige vaner i relation til bl.a. rygning, alkohol og mad.

De mest relevante indikatorer i forhold til udenlandske vidnarbejdere er dermed sundhedssystemet og ikke mindst adgangen til behandling i det pågældende lands sundhedssystem.

I Danmark har personer med arbejds- og opholdstilladelse adgang til det offentlige sundhedsvæsen på lige fod med danske statsborgere.

Ses først på udgifterne til sundhed, placerer Danmark sig på en femteplads. Dermed



bevarer Danmark sin placering i forhold til sammenligningen i 1998, hvor Danmark ligeledes med en femteplads befandt sig blandt den halvdel af landene, som bruger færrest ressourcer på sundhedsvæsenet. Det fremgår dog af figur 4.7, at vi for lidt længere tid siden, nemlig i 1995, lå på en tredjeplads, men altså siden hen er blevet passeret af både Belgien og Holland.

Ses alene på, hvor mange penge landene bruger på sundhed, så ligger Danmark derfor ikke godt, om end der bruges flere penge i Danmark end i Sverige.

Udgifterne til sundhed er dog et relativt usikkert parameter at måle sundhedsindsatsen på, idet det intet siger om hvor effektivt midlerne benyttes. For at

få et bedre billede af indsatsen på sundhedsområdet, er det derfor hensigtsmæssigt at se på forholdet mellem antallet af læger og sygeplejersker og antallet af indbyggere.

	DK	S	D	F	NL	UK	B	IRL
Antal indbyggere pr. læge	273	291	291	297	303	492	248	362
Antal indbyggere pr. sygeplejerske	103	86	100	132	87	110	95	59

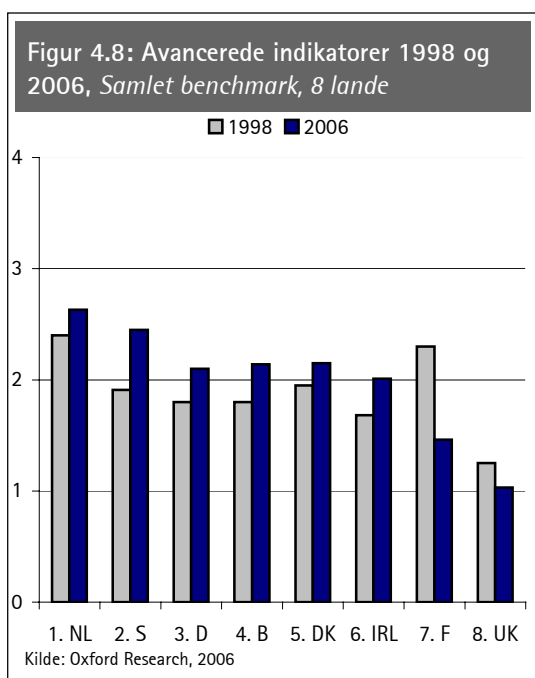
Kilder: IMD World Competitiveness Yearbook, 2004.

Tabel 4.5 viser, at Belgien er det land, som har flest læger i forhold til antallet af indbyggere. Danmark følger dog Belgien, som det land med relativt næstflest læger. I forhold til antallet af sygeplejersker ligger Danmark dog noget længere nede i feltet, og vi har således kun relativt flere sygeplejersker end Storbritannien og Frankrig.

Det samlede billede af sundhedsområdet i forhold til udenlandske vidensarbejdere er således noget broget. Den lige adgang for udenlandske vidensarbejdere til det danske sundhedsvæsen må dog betegnes som en styrke for Danmark.

4.4 Avancerede faktorer

I forhold til de avancerede faktorer, jobindhold, velfærd og uddannelse, internationalt miljø og mere avancerede leveomkostninger, er Danmark siden 1998 faldet en del tilbage i sammenligningen med de andre lande.



Holland er det land, som klarer sig bedst på dette område, efterfulgt af Sverige og Danmark, som igen er tæt efterfulgt af Belgien og Tyskland.

Danmarks udvikling i relation til de avancerede faktorer har samlet set været positiv – dog ikke nok til at avancere fra tredjepladsen, fordi udviklingen i i Holland og Sverige har været tilsvarende positiv.

På Danmarks positivside tæller bl.a. højt forbrug til uddannelse, antallet af internationale skoler, godt vurderet jobindhold og en engelsktalende befolkning. På negativsiden ses det høje prisniveau på forskellige serviceydelser og luksus-varer og en lav andel af højtuddannede udlændinge.

4.4.1 Jobindhold

Tilfredshed med jobbet og arbejdets indhold afhænger af mange forskellige faktorer, og er i høj grad subjektivt bestemt i forhold til den enkelte medarbejder. Der er ligeledes store kulturelle forskelle på, hvad der opfattes som vigtigt i arbejdslivet. Eksempelvis afslører spørgeskemaundersøgelsen, at det ikke er alle nationaliteter, der trives lige godt med den relativt 'bløde' arbejdskultur i Danmark.

Til trods for de forskellige værdier på dette område, er der dog nogle faktorer, som må antages at være vigtige for de fleste udenlandske videnarbejdere.

Udenlandske videnarbejdere er fortrinsvis veluddannede medarbejdere, som besætter en stilling i Danmark for at bidrage med deres faglige ekspertise. Både for at kunne udføre deres arbejde og for selv at opleve jobbet som udviklende, er det vigtigt at befinde sig i et stimulerende fagligt miljø, hvor der udveksles viden og idéer. Et lands udgifter til forskning og udvikling kan sige noget om 'kvaliteten' af det videnskabelige miljø.

I 2002 havde Danmark udgifter til forskning og udvikling svarende til 2,39% af BNP, hvilket er en stigning fra 1995, hvor der blev brugt 1,83%. Denne stigning placerer Danmark blandt de lande, der bruger mest på forskning og udvikling – hvilket står i modsætning til 1995, hvor det omvendte var tilfældet. Danmarks forbedrede placering skyldes dog mest, at flere af de andre lande bruger forholdsmæssigt færre midler. Sverige er dog en undtagelse, idet landets udgifter til denne post udgør 4,27% af BNP.

I hvor høj grad det videnskabelige niveau afspejles i erhvervslivet, kan blandt andet aflæses ved udviklingssamarbejdet mellem private virksomheder og universiteter. Her placerer Danmark sig blandt de lande, hvor der findes et relativt højt niveau af samarbejde. Igen observeres en forbedring fra den tidligere benchmarking, hvor Danmark havde det næst-laveste niveau af samarbejde. Som før skyldes den forbedrede placering dog mest, at niveauet er formindsket i nogle af de andre lande. Den udvikling, der reelt *har* fundet sted, kan måske tilskrives et øget fokus på mere virksomhedsrettet og anvendelsesorienteret forskning i Danmark.

Desuden kan det bemærkes, at efter Sverige er Danmark det land, hvor virksomhedernes indbyrdes udviklingssamarbejde har størst omfang – og dette mål for netværksdannelse kan også ses som en indikator for et spændende fagligt miljø.

De danske kollegaer spiller en stor rolle for en udenlandske videnarbejders integration i det danske arbejdsliv, og en leder med internationale erfaringer og gode sprogkundskaber kan ligeledes gøre integrationen lettere. Hvis en udenlandsk videnarbejder har ledelsesansvar, er det desuden vigtigt for det frugtbare samarbejde, at medarbejderne er motiverede og omstillingsparate. Som det fremgår af tabellen nedenfor har Danmark en topplacering på disse parametre, med undtagelse af de danske ledere internationale erfaringer. Som det blev nævnt i benchmarkingen fra 1998, kan de gode sprogkundskaber hos danskerne dog tænkes at kompensere delvis for dette.

Tabel 4.6: Indikatorer for jobindhold (2004)

	Danmark	Sverige	Tyskland	Frankrig	Holland	Storbritannien	Belgien	Irland
Flexibilitet og tilpasning til nye udfordringer (1)	7,2	6,86	4,7	4,57	6,76	6,33	6,5	8,2
Motivation blandt ansatte (1)	7,83	6,68	5,9	4,86	6,61	5,98	6,9	7,13
International erfaring hos ledere (1)	6,1	6,81	5,81	5,54	6,68	5,02	6,9	6,3

Kilde: IMD, World Competitiveness Report, 2006

Som beskrevet i kapitel 2, viser spørgeskemaundersøgelsens resultater, at personlige, karrieremæssige og professionelle udviklingsmuligheder hører til blandt udenlandske videnarbejderes absolutte topprioriteter, når de skal vælge udstationeringsland. Det er derfor af afgørende vigtighed, at Danmark performer godt på netop disse indikatorer. Samtidig vil netop disse indikatorer på grund af deres vigtighed for udenlandske vi-

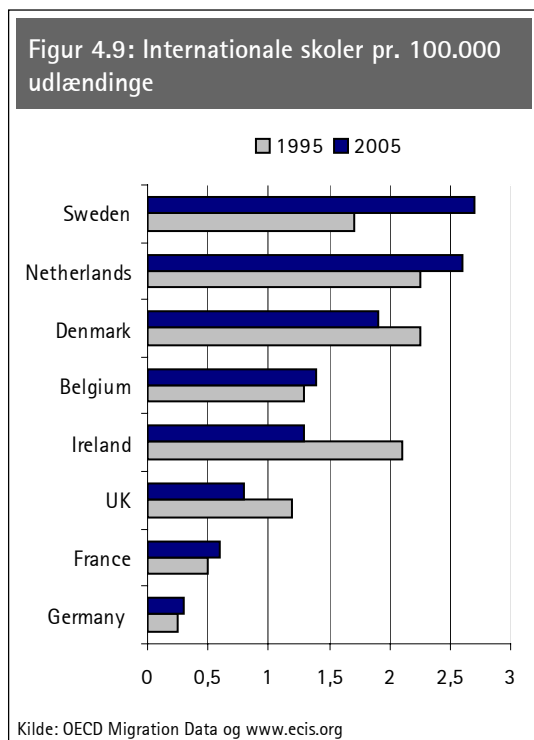
denarbejdere kunne anvendes proaktivt i forbindelse med tiltrækningen af flere udenlandske videnarbejdere.

4.4.2 Velfærd og uddannelse

Udover de mest basale fornødenheder som adgang til et godt sundhedssystem (beskrevet i foregående afsnit), er trivselen for en udenlandske videnarbejder og dennes familie også betinget af, om de institutionelle rammer såsom uddannelsessystemet tilfredsstillende deres behov.

Varigheden af udstationeringer varierer, men i hvert fald nogle expat-familier skal kun opholde sig i værtslandet et par år. For disse familier er det naturligt at prioritere en skolegang, hvor det skolesøgende barn umiddelbart vil få størst udbytte af undervisningen, frem for at bruge ressourcer på at lære det lokale sprog - derfor er internationale skoler i høj kurs blandt udenlandske videnarbejdere.

Ses der på forholdet mellem udbuddet af internationale skoler og antallet af udlændinge i landet, så ligger Danmark nu nummer tre, mens Danmark (sammen med Holland) i 1995 var det land med flest internationale skoler i forhold til antallet af udlændinge. Der er lige så mange internationale skoler i Danmark i dag som for otte år siden, men til gengæld er der flere udlændinge. Sammenholdt med, at antallet af internationale skoler er vokset i Holland og Sverige, betyder det, at disse to lande nu ligger bedre end Danmark – og det er på trods af, at antallet af skoler er faldet i Holland siden 1995¹⁵.



Det er vigtigt at understrege, at behovet for internationale skoler ikke er lige stort i alle lande. Da engelsk f.eks. er et mere udbredt sprog end dansk, vil udenlandske videnarbejdere i England være mindre tilbøjelige til at efterspørge en international skole. Desuden omfatter antallet af udlændinge også flygtninge og indvandrere - hvis børn oftest placeres i almindelige kommuneskoler - og derfor afspejler dette tal ikke nødvendigvis efterspørgslen på internationale skoler.

Den generelle kvalitet af uddannelsessystemet har en stor betydning for, hvor attraktivt værtslandet er for børnefamilier. Det er imidlertid meget svært at sammenligne uddannelsessystemerne på tværs af landene.

Danmark er det land, der investerer mest i uddannelse i forhold til BNP.

Mens Danmark f.eks. bruger ca. 8,8 % af BNP, bruger Tyskland kun omkring 4,2 %. Udgifterne per elev også meget høje i Danmark¹⁶, og ikke overraskende er Danmark

¹⁵ Tal fra OECD Migration Data og www.ecis.org.

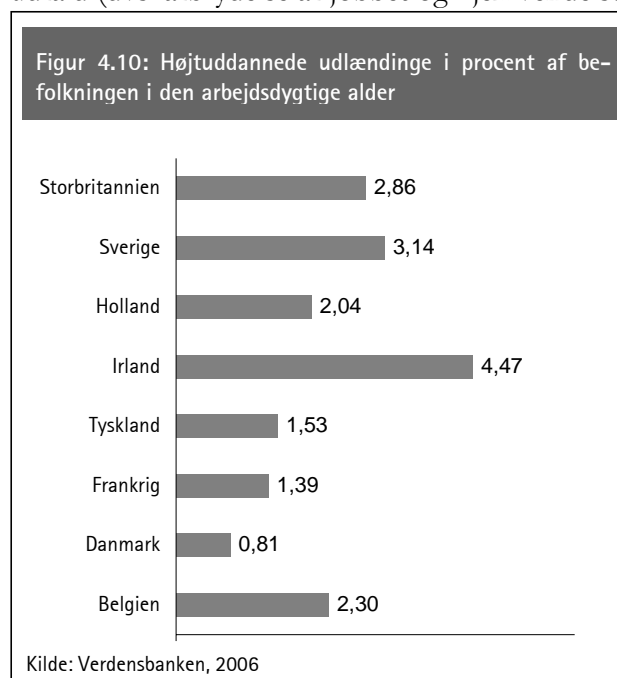
¹⁶ www.epp.eurostat.ec.europa.eu

derfor også et af de lande med flest lærere per elev. Dette har ikke ændret sig siden benchmarkingen i 1998, men det har uoverensstemmelsen mellem udgiftsniveauet og elevernes færdigheder heller ikke. Selvom danske skolebørn klarer sig relativt bedre i matematik i den nye PISA-undersøgelse (end ved den tidligere TIMSS-prøve), har de således stadig bundpladsen, når det gælder naturvidenskab.

PISA-undersøgelser har dog været kritiseret fra flere sider – i hvert fald i den hjemlige debat - for at være for ensidig i sin bedømmelse af elevernes evner. Et af argumenterne er, at PISA-metoden undlader at måle nogle vigtige kompetencer hos eleverne – og i den sammenhæng er det interessant, at det danske uddannelsessystem vurderes som det bedste, når det gælder om at imødekomme krav fra international konkurrence.¹⁷

4.4.3 Internationalt miljø

Det er ikke alle udstationeringer, der er vellykkede. Undersøgelser viser, at et negativt udfald (dvs. afbrydelse af jobbet og hjemvendelse) oftest skyldes, at den medfølgende



ægtefælle/familie ikke falder til i det nye land¹⁸. Ligesom børnenes trivsel afhænger af adgangen til gode skoler og legekammerater, påvirkes hele familiens sociale liv af, om der findes et internationalt miljø. Et lokalt samfund af udenlandske videnarbejdere kan gøre det nemmere at etablere et socialt netværk, og det kan være givtigt at møde landsmænd eller andre udlændinge i samme situation og udveksle erfaringer om livet i det fremmede land.

Det er derfor interessant at se på, i hvor høj grad de forskellige lande har et internationalt miljø. Det er dog svært at undersøge expat-samfundene i de forskellige

lande, da der ikke findes nogen sammenlignelige opgørelser.

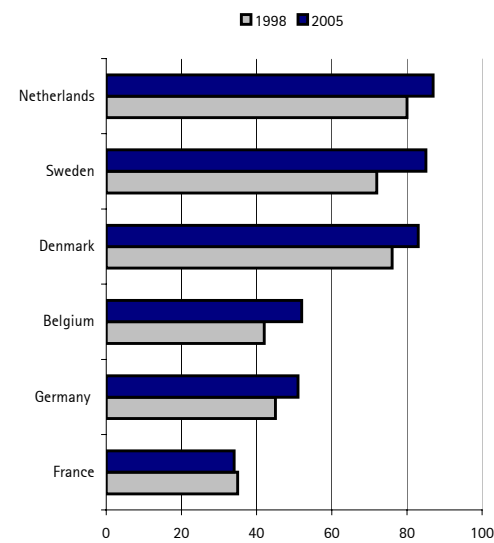
Andelen af udenlandske borgere med en videregående uddannelse kan imidlertid give et billede af, hvor 'internationalt' et land er i relation til udenlandske videnarbejdere. Tilstedeværelsen af højtuddannede udlændinge kan nemlig sige noget om, hvor stor den population, som potentielt kan danne et internationalt fællesskab, er.

Danmark indtager en sidsteplads, hvad angår andelen af højtuddannede udlændinge. Omvendt indtager Irland, Sverige og Storbritannien de tre bedste placeringer.

¹⁷ OECD: Education at a glance, 2004.

¹⁸ Briscoe, S.R. og Schuler, R.S, International Human Ressource Management, 2004

Figur 4.11: Andel af befolkningen der taler engelsk



Kilde: Eurobarometer 2005: Europeans and Languages og Eurobarometer 1998

Dette billede bekræftes i resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, hvor kun halvdelen af deltagerne vurderer, at Danmark er et godt værtsland i relation til ”internationalt miljø / mange expats”.

Vendes blikket mod mulighederne for at kommunikere med de nationale befolkninger, ligger Danmark fortsat godt. 83% af den danske befolkning kan føre en samtale på engelsk, og tallet er kun lidt højere i Holland og Sverige. Det er imidlertid værd at lægge mærke til, at Danmark i 1998 havde flere, der talte engelsk end Sverige, mens det omvendte er tilfældet i dag.

I både Belgien, Tyskland og Frankrig taler langt færre engelsk. Mange udenlandske vidensarbejdere kan dog tale tysk og især fransk, hvorfor manglende engelskkundskaber er et mindre problem for disse lande.

blem for disse lande.

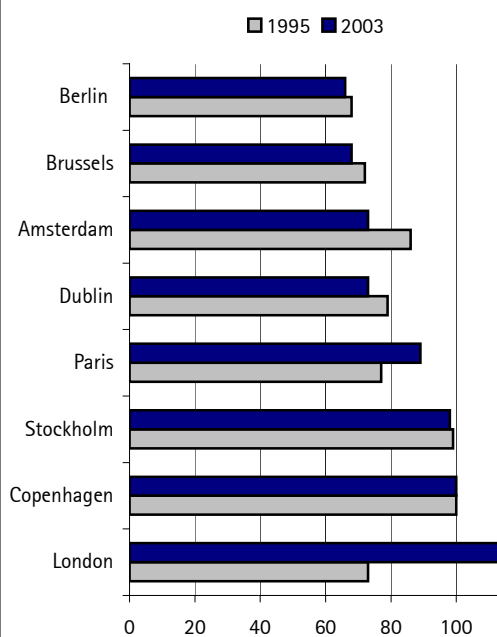
Det skal bemærkes, at tallene for andelen af befolkningen, der taler engelsk, varierer meget fra survey til survey. Sammenligningen skal derfor tolkes med varsomhed. Danmarks flotte resultat bekræftes dog i spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske vidensarbejdere, hvor hele 91% bedømmer sprogbarriererne i Danmark som lave.

4.4.4 Leveomkostninger – avancerede

Som nævnt i afsnittet om basale leveomkostninger, vil en gennemsnitlig expat-familie have et forbrug af goder, der ikke kan betegnes som en del af det daglige husholdningsbudget – som f.eks. kulturelle oplevelser, restaurationsbesøg eller rengøringshjælp. Opholdslandets prisniveau for sådanne ydelser er afgørende for, om expat-familien kan opretholde den samme levestandard som i hjemlandet, eller om den må ændre sit forbrugsmønster og livsstil.

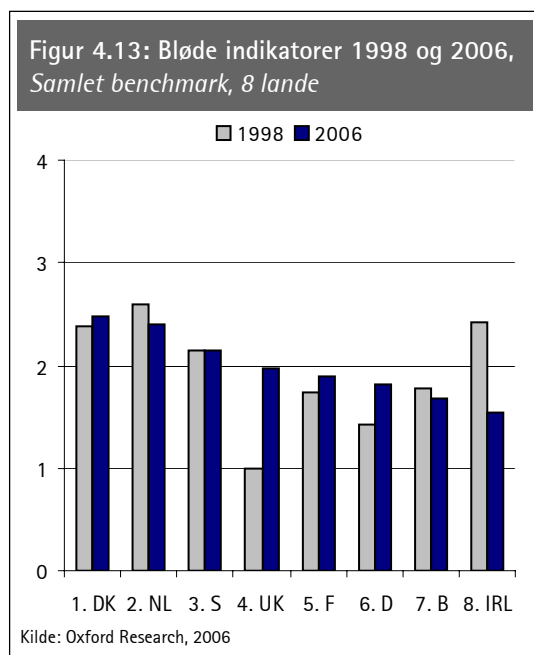
Ses der på leveomkostningerne forbundet med restaurationsbesøg og forlystelser som biografture (se figuren med de 19 serviceydelser), så ligger Køben-

Figur 4.12: Pris på en pakke af 19 serviceydelser



Kilde: UBS Price and earnings 1997 og 2005

havn fortsat i den dyre ende. Samtidig er Amsterdam blevet billigere i forhold til København. Til gengæld er København ikke længere den dyreste by, da denne plads i stedet er overtaget af London. Ydermere har priserne i Paris nærmet sig de københavnske, og Stockholm er også fortsat på samme niveau.



Overordnet set må den danske position ses som styrket på dette parameter, idet især London og Paris er blevet dyrere. København har dog stadig høje priser sammenlignet med de resterende byer.

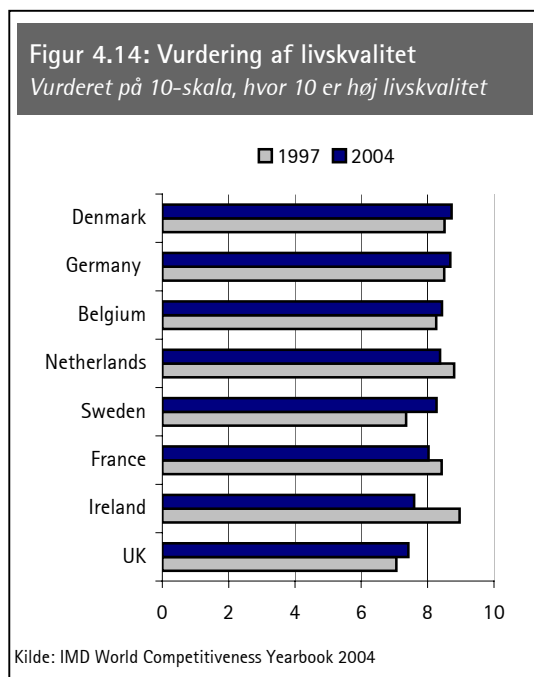
Når det gælder større erhvervelser som eksempelvis husholdningsartikler og køb af bil, er det heller ikke særligt fordelagtigt at være udstationeret i Danmark – disse investeringer er nemlig ofte også dyrere end i mange af de andre lande.

4.5 Bløde faktorer

Danmark placerer sig bedst i benchmarkingen i relation til de bløde indika-

torer, f.eks. livskvalitet, miljø og åbenhed.

Danmarks flotte placering skyldes for det første, at vi har en meget høj livskvalitet målt bl.a. vha. tilfredshed med tilværelsen. Samtidig scorer Danmark også højt i relation til en samlet vurdering af Danmarks åbenhed.



I forhold til benchmarkingen i 1998 har Danmark passeret Holland og Irland. For Irlands vedkommende skyldes det især, at Irland denne gang performer dårligere på en række bløde indikatorer sammenlignet med 1998.

Samtidig ses, at Storbritannien placerer sig væsentlig bedre i 2006 end i 1998. Det skyldes, at Storbritannien denne gang performer bedre på stort set samtlige bløde indikatorer.¹⁹

¹⁹ Det bemærkes, at de bløde indikatorer denne gang IKKE indeholder indikatorer for kulturelt niveau i storbyer, f.eks. antal museer, biografteatre og biblioteker. Det skyldes, at det ikke har været muligt at finde sammenlignelig data. Kultur er derfor tildelt en neutral værdi i benchmarkingen af de bløde indikatorer.

4.5.1 Livskvalitet

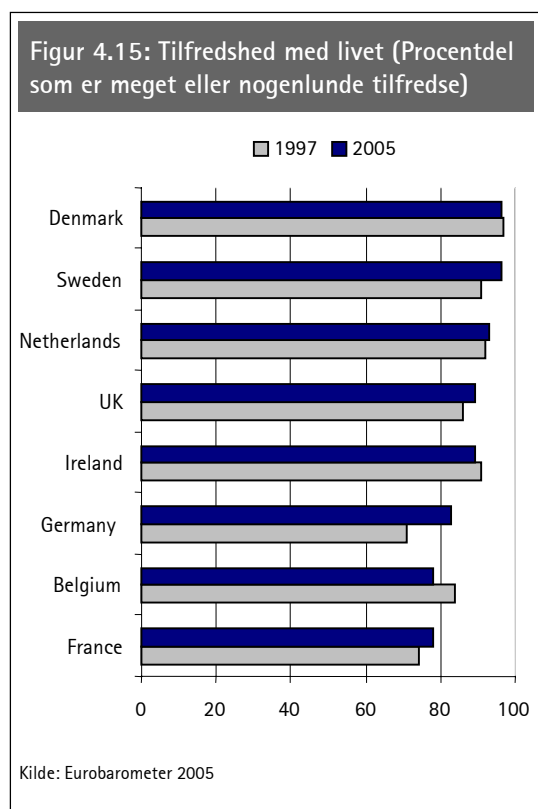
Også livskvalitet er et vanskeligt håndterbart begreb i en sammenligning på tværs af lande. Ikke desto mindre eksisterer internationale vurderinger af såvel et samlet livskvalitetsbegreb, ligesom der i Eurobarometeret foretages målinger af befolkningers overordnede tilfredshed med tilværelsen.

Figur 4.14 viser en vurdering af livskvalitet i de otte lande baseret på en vurdering foretaget af erhvervsledere i IMD's survey, som gennemføres i forbindelse med udarbejdelsen af World Competitiveness Yearbook.

Danmark indtager en førerposition i vurderingen af samlet livskvalitet. Danmark har dermed forbedret sin position siden 1997, hvor både Irland og Holland vurderedes at have højere livskvalitet end Danmark.

Danmarks flotte position går igen, når befolkningerne selv spørges til deres tilfredshed med livet.

Figur 4.15 viser, at hele 96% af danskerne er tilfredse eller meget tilfredse med deres tilværelse, hvilket er tilnærmelsesvis det samme som i 1997, hvor Danmark ligeledes indtog førerpositionen i vurderingen af egen tilværelse.



Dog ses, at svenskerne nu er på niveau med danskerne, mens hollænderne kun halter ganske lidt efter.

Danmark synes således fortsat at nyde godt af en høj livskvalitet, men i andre lande, og især Holland og Sverige nærmer tilfredsheden med livet sig den danske. Samtidig er tilfredsheden med livet i stort set alle landene så høj, at det næppe kan tolkes, at der er afgørende forskelle i relation til disse overordnede mål for livskvalitet.

I denne forbindelse er det værd at bemærke, at Danmark har den næsthøjeste selvmordsrate blandt de otte lande kun overgået af Frankrig, hvilket kan synes paradoksalt i lyset af den høje tilfredshed med tilværelsen blandt det store flertal af danskerne.

Samtidig har danskerne sammen med irerne den laveste forventede levetid blandt de otte lande, hvilket kunne indikere en sundhedstilstand, som ville påvirke danskernes tilfredshed med tilværelsen. Denne indikation kan dog ikke umiddelbart genfindes i resultaterne omkring danskernes livskvalitet og tilfredshed.

4.5.2 Miljø

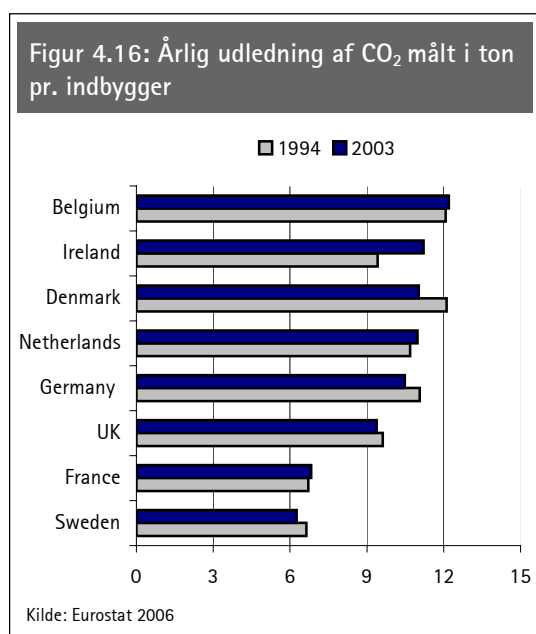
Rare omgivelser eller miljø må forventes at være blandt kriterierne for, hvor udenlandske vidensarbejdere vælger at bosætte sig; Er det land, man vælger at bosætte sig i, rent og uden forurening, og har man adgang til rekreative og grønne områder som f.eks. skov og strand?

Ses først på forureningen kan det konstateres, at forurening vanskeligt kan sammenlignes på tværs af lande, fordi de forhold, som kan måles og sammenlignes på tværs af lande, ikke nødvendigvis siger så meget om, hvilke sundhedsfarer befolkningen udsættes for i relation til forurening.

Et eksempel på denne problematik fås ved at sammenligne den årlige udledning af CO₂, hvor Danmark i sammenligningen med de øvrige lande, er det land som udleder tredjemest pr. indbygger. Danmark har dog nedbragt sin udledning pr. indbygger og således forbedret sin placering siden 1994, hvor Danmark var det land, som udledte mest CO₂. Danmark er dog blandt de lande, som er længst fra at opfylde Kyoto-aftalens mål.

Forklaringen bag tallene skyldes dog en række faktorer, som ikke nødvendigvis relaterer sig til den forurening, som en udenlandske vidensarbejder vil *opleve* ved bosættelse i Danmark.

F.eks. er en del af forklaringen på det relativt lave engelske, franske og svenske niveau, at disse lande i høj grad benytter sig enten af atomkraft eller vandkraft. Ydermere er Danmark nettoeksportør af el, hvilket er med til at forklare det høje danske niveau af CO₂-udledning.

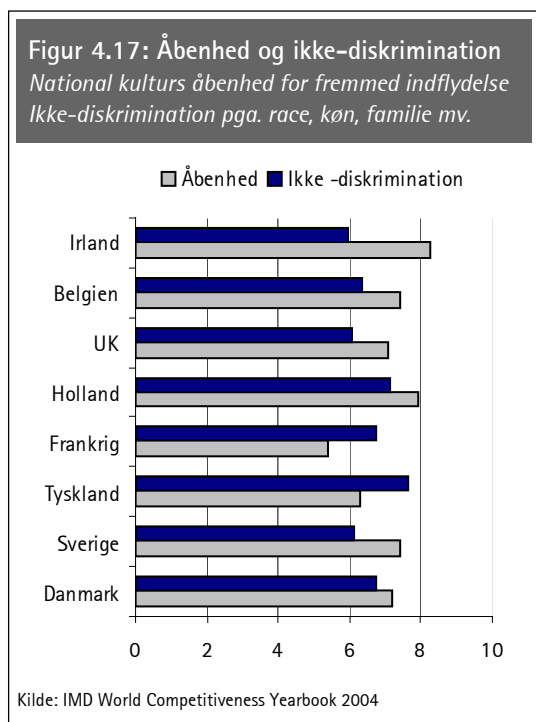


Også hvis Danmarks samlede udledning af drivhusgasser betragtes, opnår vi sammen med Irland bundplacering. Omvendt har Tyskland og Storbritannien den laveste udledning af drivhusgasser i sammenligningen.

Danmarks temmelig dårlige placeringer i relation til udledninger modsvares dog til dels af en anden indikator på miljøområdet, nemlig offentligt forbrug på miljøbeskyttelse (i procent af BNP). Her ligger Danmark pænt placeret kun overgået af Holland. Både Danmark og Holland bruger mere end dobbelt så stor en andel af BNP på miljøbeskyttelse end Storbritannien, som ligger nummer 3 i denne sammenligning.

4.5.3 Åbenhed

Udover at udenlandske videnarbejdere og deres familier formentlig vil søge netværksdannelser i de expat-miljøer, som måtte findes i værtslandet, vil udenlandske videnarbejdere formentlig også være interesseret i at indgå i sociale sammenhænge med den lokale befolkning. Under alle omstændigheder vil opfattelsen af lokalbefolkningen være afgørende for udenlandske videnarbejders samlede indtryk af værtslandet.



I IMD's World Competitiveness Yearbook er erhvervsledere spurgt, hvorvidt de mener, at deres lands kultur har *åbenhed* overfor fremmed indflydelse, og hvorvidt de vurderer, at der *ikke diskrimineres* mod race, køn, familieforhold mv. i deres land.

Figur 4.17 viser resultaterne, som peger på, at dansk kultur ikke vurderes at være specielt åben for fremmed indflydelse. Således placerer vi os midt i feltet på dette punkt, og ganske langt efter vurderingen af særligt Irland og Holland. Samtidig ses, at vi også halter efter vores svenske naboer på dette punkt.

I relation til ikke-diskrimination placerer Danmark sig lidt bedre, nemlig på en tredjeplads i sammenligningen kun overgået af Tyskland og Holland.

European Social Survey rummer data, som kan belyse dette emne lidt bedre, idet de europæiske befolkninger her er spurgt, for det første hvorvidt landet skal tillade indvandring for mennesker af samme etnicitet, anden etnicitet eller mennesker fra den tredje verden, og for det andet, hvorvidt et land bliver et bedre eller dårligere sted at bo, når mennesker fra andre lande flytter til landet.

European Social Survey rummer data, som kan belyse dette emne lidt bedre, idet de europæiske befolkninger her er spurgt, for det første hvorvidt landet skal tillade indvandring for mennesker af samme etnicitet, anden etnicitet eller mennesker fra den tredje verden, og for det andet, hvorvidt et land bliver et bedre eller dårligere sted at bo, når mennesker fra andre lande flytter til landet.

European Social Survey rummer data, som kan belyse dette emne lidt bedre, idet de europæiske befolkninger her er spurgt, for det første hvorvidt landet skal tillade indvandring for mennesker af samme etnicitet, anden etnicitet eller mennesker fra den tredje verden, og for det andet, hvorvidt et land bliver et bedre eller dårligere sted at bo, når mennesker fra andre lande flytter til landet.

Tabel 4.7: Holdninger til indvandring fra andre lande (%)

	DK	S	D	F	NL	UK	B	IRL
Tillade indvandring for personer af samme etnicitet som værtsland Andel som svarer "tillade mange"	25,4	33,6	22,2	13,6	10,9	13,2	19,2	27,0
Tillade indvandring for personer af anden etnicitet end værtsland Andel som svarer "tillade mange"	10,9	30,2	10,2	9,4	7,4	9,7	9,0	14,1
Tillade indvandring for personer af fattige lande uden for Europa Andel som svarer "tillade mange"	10,4	28,9	8,8	8,6	7,9	9,1	9,8	16,8

Kilder: European Social Survey 2004.

Tabel 4.7 viser, at der er relativt stor forskel på, hvor mange som gerne ser, at man tillader mange indvandrere alt afhængig af, hvor indvandrerne kommer fra. Ikke overraskende er der i alle de 8 lande størst velvilje overfor indvandring af personer med samme etnicitet som i værtslandet.

Uanset indvandrernes oprindelsesland placerer Danmark sig på en tredjeplads, som de mest velvillige, kun overgået af Sverige og Irland.

Samme fordeling gør sig gældende på spørgsmålet om, hvorvidt indvandring generelt gør et land til et bedre eller værre sted at bo. Også i denne sammenligning overgås Danmark kun af Irland og Sverige i forhold til velvillighed over for indvandring generelt.

En opinionsmåling fra Greens analyseinstitut fra maj 2006 viser desuden, at danske vælgere i vid udstrækning (72,6%) er for en Green card-ordning, hvor uddannet arbejdskraft fra udlandet kan opholde sig i Danmark, mens de søger arbejde.²⁰ Det tyder dermed på, at danskerne er relativt mere åbne overfor indvandring af højt uddannede (og sandsynligvis selvforsørgende) mennesker, end personer fra andre lande generelt betragtet.

Samlet set placerer Danmark sig i den bedre halvdel i benchmarkingen af de otte landes "åbenhed" overfor udlændinge, dog uden at vi tilhører toppen, hvor først og fremmest Sverige og Irland befinder sig.

Også spørgeskemaundersøgelsens resultater antyder, at danskerne ikke er et specielt åbent folkefærd. Således er det kun en tredjedel af de udenlandske videdarbejdere, som betegner Danmark som et godt værtsland i forhold til at have en åben og inviterende befolkning.

4.6 Metode for benchmarkingen

I det følgende præsenteres det metodiske grundlag for benchmarkingen. Først beskrives det anvendte empiriske materiale og herefter gennemgås undersøgelsens struktur samt de metoder og udregninger, som er brugt til beregningerne af landenes placering.

Det empiriske grundlag er indsamlet fra en lang række forskellige kilder, som eksempelvis FN, OECD, IMD, World Economic Forum og Eurostat. Der er kun anvendt eksisterende data. Hovedandelen af statistikken er kvantitativ, men en del af de indsamlede data har dog også kvalitativ karakter (det gælder specielt undersøgelserne fra IMD). Med henblik på at kunne sammenholde det nuværende resultat med benchmarkingen fra 1998, har denne undersøgelse brugt de samme indikatorer som dengang.

Det daværende grundlag for udvælgelsen og analysen af disse indikatorer var først en eksplorativ undersøgelse af de forskellige forhold, som har betydning for udenlandske videdarbejdere, og efterfølgende blev undersøgelsens struktur og metode fastlagt på baggrund af interview med eksperter og udenlandske videdarbejdere i Danmark. Benchmarking i 2006 benytter den samme struktur og metode.

Som det også blev understreget ved den tidligere undersøgelse, er mange af indikatorerne for leve- og arbejdsforholdene subjektive og svære at definere. I benchmarkingen tages der derfor løbende forbehold, når disse begrænsninger spiller ind.

Af samme grund er nogle faktorer medtaget i vurderingen uden at indgå i udregningen af landenes placering, da de vægtes forskelligt af forskellige nationaliteter.

²⁰ Greens Analyseinstitut, maj 2006. I Børsen d. 6. juni 2006.

Det empiriske grundlag i denne benchmarking er naturligvis også underlagt de generelle begrænsninger for anvendelsen af statistik. Sammenligninger mellem landene bør eksempelvis foretages med en vis forsigtighed, da der i de indsamlede data vil forekomme forskellige registrerings- og beregningsmetoder.

Strukturen i benchmarkingen følger opdelingen i de tre niveauer af faktorer (basis-, avancerede- og bløde faktorer), som er foretaget af indsamlede indikatorer. I relation til forbeholdene nævnt ovenfor vægtes faktorerne forskelligt fra person til person (afhængig af blandt andet nationalitet). For at muliggøre komparativ analyse mellem landene, var det imidlertid nødvendigt at anvende denne model for alle landene. At den samme model anvendes på alle landene forudsætter, at den accepteres som et gennemsnit for den typiske udenlandske videnarbejders opfattelse af, hvad der gør et opholdslands attraktivt.

Udover at bestemme benchmarkingens struktur, har modellen også været en afgrænsning af de faktorer, der blev medtaget i undersøgelsen. Nogle udenlandske videnarbejdere vil formodentlig fremhæve helt andre faktorer, men at benchmarking først og fremmest er kvantitativ, sætter en begrænsning her.

Udregningen af landenes placering er foretaget på basis af matematiske metoder med henblik på at inkludere store mængder data og samtidig muliggøre en analyse af de enkelte faktorer. Først blev en række indikatorer (mellem to og seks) udvalgt til at repræsentere hver enkelt faktor. Der blev tilknyttet en standard-afvigelse til hver indikator under en faktor, som derefter blev tildelt en værdi. Dette for at forhindre, at indikatorer med store udsving i værdierne fik uforholdsmæssig stor vægt. En skala med fem værdier (fra 0 – 4) blev anvendt:

Tabel 4.8: Vægtning af indikatorerne	
Værdi	Kriterium
4 - Bedst	Gives til indikatoren, som overstiger gennemsnittet med mere end 30% $X > 30\%$
3	Gives til indikatoren, som er mere end 10% over gennemsnittet, men som ikke overstiger gennemsnittet med 30% $10 < X < 30\%$
2 - Gennemsnitlig	Gives til indikatoren, som er mere en 10% under og som ikke overstiger gennemsnittet med 30% $-10\% < X < 10\%$
1	Gives til indikatoren, som er mellem 10 og 30% under gennemsnittet $-30\% < X < -10\%$
0 - Dårligst	Gives til indikatoren, som er 30% eller mere under gennemsnittet $X < 30\%$

Når en indikator ikke var tilgængelig for et af landene, blev denne givet værdien 2, for at neutralisere den manglende information.

Faktorer blev ikke givet hver deres vægt. Det skyldes først og fremmest, at videnarbejdere som gruppe repræsenterer mange forskellige holdninger til, hvordan faktorerne prioriteres. Derudover er data-grundlaget indsamlet på baggrund af udenlandske videnarbejdere i Danmark, som er påvirket af deres erfaringer med Danmark. Der blev i 1998 foretaget en udregning, hvor de 'danske' udenlandske videnarbejdere vægtede hver faktor, for at se, om de ville give et andet resultat i forhold til metoden med 'lige' vægtning – men det viste sig, at der stort set ingen forskel var.

Kapitel 5. Regler og ordninger i Danmark, Sverige, Holland, Tyskland

Dette kapitel omhandler skatteregler og regler for opholds- og arbejdstilladelse samt forskellige initiativer, der spiller en vigtig strategisk rolle i kampen om den højtuddannede arbejdskraft.

Kapitlet beskriver først skatteregler og regler for opholds- og arbejdstilladelse for højtuddannede videnarbejdere i Danmark og en række af de lande, vi konkurrerer med i kampen om de højtuddannede videnarbejdere, henholdsvis Sverige, Holland og Tyskland.

Derefter præsenteres forskellige offentligt finansierede initiativer, der skal servicere de udenlandske videnarbejdere, som allerede opholder sig i landet såvel som udenlandske arbejdssøgende, der overvejer at søge hertil. Da der i denne undersøgelse ikke foretages en egentlig kortlægning af sådanne initiativer, vil afsnittet ikke indeholde en benchmarking af landenes tiltag, og der fokuseres derfor primært på en beskrivelse af Danmarks initiativer og tiltag, med kort opregning af hvordan disse matches af Sverige, Holland og Tyskland.

Resultat af sammenligningen mellem regler og ordninger i de fire lande kan opsummeres i følgende punkter:

Regler og ordninger

- Danmark er tæt på at have verdens højeste skattetryk, kun overgået af Sverige, der dog med fremtidige ændringer i skattereglerne formentlig vil overlade 'førstepladsen' til Danmark. Med undtagelse af Tyskland har landene specielle regler for beskatning af udenlandske videnarbejdere.
- På grund af tilhørsholdet til EU er der en høj grad af harmonisering af reglerne for arbejds- og opholdstilladelse i de fire lande. Dog varierer reglerne for nyuddannede udlændinges opholdstilladelse meget: Mens udenlandske studerende skal forlade Sverige og Holland efter endt uddannelse, kan studerende i Danmark få forlænget deres opholdstilladelse med 3 måneder (som vil blive udvidet til et halvt år). I Tyskland kan de imidlertid blive i op til et år – hvilket giver de tyske virksomheder et forspring i forhold til at rekruttere de nyuddannede videnarbejdere.
- De regeringsfinansierede initiativer i Danmark minder meget om de tiltag, der findes i Sverige, Holland og Tyskland. Til gengæld har de to sidste lande et større udbud af private tiltag for udenlandske arbejdstagere.

5.1 Skat

Skattetrykket er generelt højt i både Danmark og Sverige, mens det er mere moderat i Holland. I en sammenligning mellem udvalgte OECD-lande har Sverige således det højeste skattetryk og Danmark det næsthøjeste. Med den nyvalgte svenske regerings aktuelle planer om skattelettelser tyder meget dog på, at Danmark inden for kort tid overtager førstepladsen som det land med verdens højeste skattetryk.

Som beskrevet tidligere er skattetryk og dermed realindkomst blandt parametrene, når udenlandske videnarbejdere vælger udstationeringsland – tilmed ét af de vigtige valgparametre.

Derfor beskrives i dette kapitel skattereglerne for udenlandske videnarbejdere i Danmark og en række af de lande vi konkurrerer med i kampen om de højtuddannede videnarbejdere, henholdsvis Sverige, Holland og Tyskland.

5.1.1 Danmark

For at forbedre mulighederne for at tiltrække udenlandske videnarbejdere til Danmark – til trods for det høje skattetryk – er der i 1992²¹ indført en særlig fordelagtig skatteordning for forskere – den såkaldte forskerordning eller 25% skatteordning. Ifølge denne ordning skal forskere kun betale 25% i skat (32% inklusiv arbejdsmarkedsbidrag og pensionsopsparing) de første tre år, personerne opholder sig i Danmark. Til gengæld mister forskere under ordningen ret til understøttelse og skattefradrag. En række krav skal være opfyldt, før ordningen kan træde i kraft:

- Personen skal være fuldt skattepligtig i Danmark.
- Før ansættelsen må personen ikke have været skattepligtig i Danmark i tre år.
- Personen må ikke have været udsendt til udlandet af den ansættende virksomhed.
- Den månedlige bruttoindtægt skal være mindst 63.696 kroner.
- I en periode på fem år før ansættelsen må personen ikke have haft bestemmende medindflydelse på virksomheden igennem medejerskab.

I udgangspunktet er disse betingelser gældende, men der findes dog en række undtagelser – bl.a. afhængig af om personen ansættes som forsker eller i en anden special- / ledelsesmæssig funktion (kaldet nøglemedarbejder).

I udgangspunktet var ordningen betinget af, at personerne ikke blev i Danmark mere end syv år. Blev en person omfattet af forskerordningen i Danmark mere end syv år, mistede vedkommende sin skattefordel med tilbagevirkende kraft og blev efterbeskattet. Reglerne på dette punkt er i dag ændret. For forskere blev muligheden for efterbeskatning helt fjernet i 1998. I 2002 blev reglerne for nøglemedarbejdere også ændret, således at efterbeskatning reelt ikke er et problem for udenlandske videnarbejdere.

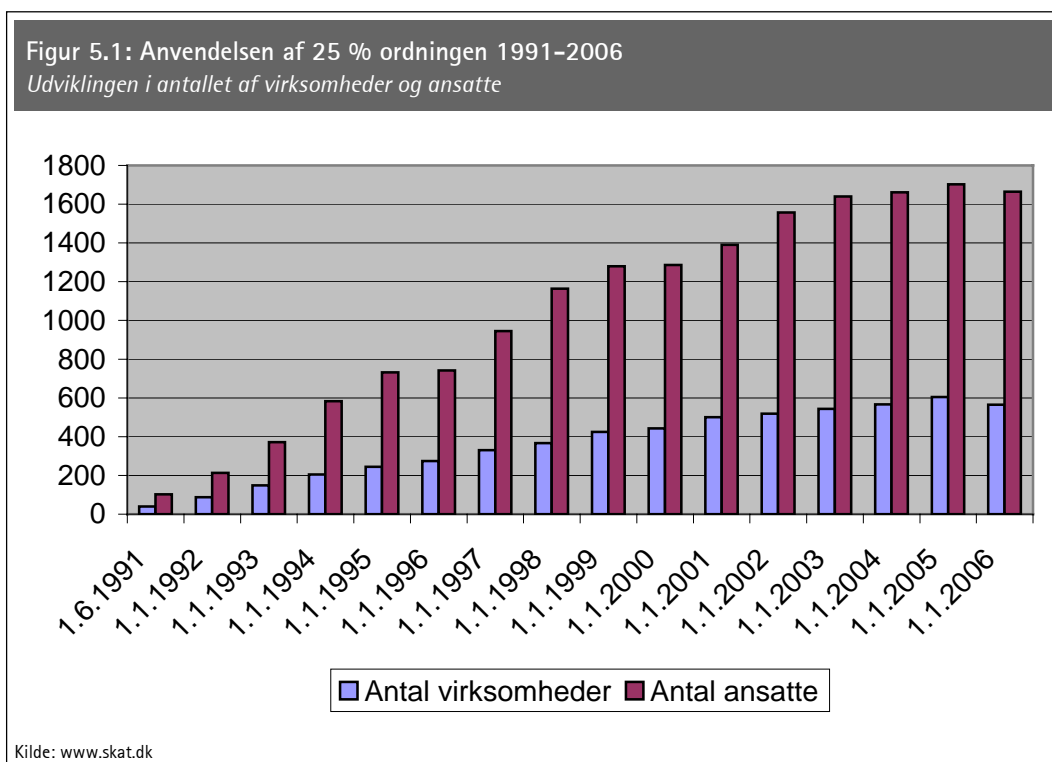
Ses der på ordningens udbredelse, opholdt der sig pr. 1. januar 2006 i alt 1.664 personer i Danmark, der benyttede forskerordningen. Disse var fordelt på 565 virksomheder. I perioden 2002-2005 var ca. halvdelen forskere, hvilket er en stigning i forhold til perioden 1999-2001, hvor den tilsvarende andel var ca. 1/3²². Det er især indenfor fire brancher, at ordningen benyttes:

- Undervisning.
- Handel og reparationsvirksomhed.
- Fremstillingsvirksomhed.
- Fast ejendom, udlejning, forretningsservice mv.

²¹ Med virkning fra juni 1991.

²² www.skm.dk

For *fremstillingsvirksomhed* er det især medicobranchen, der ansætter personer under ordningen, for *undervisning* er det især universiteter, og for *fast ejendom, udlejning og forretningsservice* er det især virksomheder, der beskæftiger sig med forskning og udvikling, indenfor software, naturvidenskab og teknik.



Betragtes antallet af personer, der benytter ordningen, ses det tydeligt, at der er sket en generel stigning, i løbet af den periode ordningen har eksisteret.

Det skal bemærkes, at tallet for 2006 efter alt at dømme vil være 50-100 personer højere, da det er muligt at efteranmelde sig ordningen.

Godkendelse til 25%-skatteordningen

For at blive godkendt til 25%-beskatning skal det dokumenteres, at videnarbejderen har forsker-kvalifikationer eller at vedkommende ansættes til at varetage forsknings- og udviklingsarbejde. Der er forskellige godkendelsesprocedurer afhængig af, om arbejdsgiveren er henholdsvis en virksomhed, en forskningsinstitution eller en institution, der *ikke* er en forskningsinstitution.

Hvis arbejdsgiveren er en virksomhed eller en institution: Statens forskningsråd skal godkende forskerkvalifikationerne. Det sker på baggrund af et ansøgningskema, som kan rekvireres hos Forskningsstyrelsen.

Hvis arbejdsgiveren er et universitet eller en forskningsinstitution, der er omfattet af lov om universiteter, lov om sektorforskningsinstitutioner samt lov om Danmarks Pædagogiske Universitet: Ansøgningen om godkendelse af forskerkvalifikationer indgives til institutionen (og ikke Statens forskningsråd).

Hvis videnarbejderen ikke kan godkendes på baggrund af forskerkvalifikationer: Statens forskningsråd skal i dette tilfælde ansøges om en attestations for, at arbejdsopgaverne har karakter af forsknings- og udviklingsarbejde. Ansøgningskemaet rekvireres hos Forskningsstyrelsen.

Kilde: www.workindenmark.dk

5.1.2 Sverige

Med ikrafttrædelse pr. 1. januar 2001 etablerede Sverige en skatteordning for udenlandske nøglepersoner. Ifølge denne medtages 25% af lønnen ikke i det skattemæssige beregningsgrundlag. Skatten beregnes således kun ud fra 75% af lønnen. Endvidere er tilskud fra arbejdsgivere i forbindelse med flytning til og fra Sverige, ferierejser til hjemlandet samt skolepenge skattefrie. Alle andre forhold beskattes efter normal svensk lovgivning – det vil bl.a. sige, at personer under ordningen også kan søge om skattefradrag.

Reduktionen gælder for de første tre år af opholdet i Sverige, som maksimalt må være på fem år – de sidste to år er på normale vilkår. Det er dog muligt at opholde sig længere end fem år i Sverige, men i så fald er det på samme vilkår som alle andre immigranter. En forlængelse af opholdet resulterer ikke i efterbeskatning.

Nøglepersoner defineres som ledere, forskere, videnskabsmænd, teknikere, specialister og andre. De svenske skattemyndigheder bestemmer, hvem der kvalificerer til at indgå i ordningen, men personer der har boet i Sverige indenfor de sidste fem år, kommer ikke i betragtning. Det er endvidere et centralt kriterium, at personen besidder evner, der er umulige eller meget vanskelige at finde i Sverige. I modsætning til i Danmark kan svenske statsborgere ikke drage nytte af ordningen²³.

5.1.3 Holland

Holland har også en fordelagtig skatteordning for udenlandske videnarbejdere, der i sin nuværende form trådte i kraft 1. januar 2001. Ifølge ordningen kan op til 30% af lønnen for udenlandske videnarbejdere udbetales skattefrit i form af et tillæg. Heri indgår også bonusaftaler og aktieoptioner, mens pensionsordninger i udgangspunktet

²³ Invest in Sweden Agency, www.isa.dk.

ikke er indbefattet. Dette gælder dog ikke for personer, der er blevet indlemmet i ordningen før 1. juli 2002. Tillæg for betaling af skolegang i internationale skoler og opretholdelse af dobbelte husholdninger samt i nogen grad fri bopæl er også dækket af ordningen og dermed skattefrie.

Ordningen gælder i maksimalt ti år. Efter de første fem år kan de hollandske skattemyndigheder bede den ansatte bevise, at vedkommende stadig opfylder kravene for at indgå i ordningen. Personer, der tidligere har opholdt sig i Holland, får forkortet ordningens maksimale længde svarende til længden af de tidligere ophold – dog ikke såfremt opholdene ligger mere end ti år før det nuværende opholds begyndelse.

For at en person kan drage fordel af ordningen, skal en række krav opfyldes:

- Personen skal besidde evner, der slet ikke eller kun i meget lille grad findes på det hollandske arbejdsmarked.
- Personen skal rekrutteres fra udlandet.
- Virksomheden, der ansætter personen, skal være hollandsk eller være permanent lokaliseret i Holland. Alternativt kan de hollandske skattemyndigheder udstede tilladelse til andre personer.

Opfyldes disse krav, træder ordningen i kraft.²⁴

5.1.4 Tyskland

Til trods for en omfattende debat om behovet for udenlandsk arbejdskraft i Tyskland, er der endnu ikke lavet særlige ordninger for udenlandske vidensarbejdere på skatteområdet. Dermed er udenlandsk arbejdskraft stadig underlagt de samme skatteregler som Tysklands øvrige borgere²⁵.

Ved en skattereform i 2005 blev den maksimale indkomstskat sat ned fra 50% til 42% . Dertil kommer et 'solidaritets-tillæg' (Solidaritätszuschlag) på 5,5% som går til udgifterne i forbindelse med Tysklands genforening²⁶.

Derudover betales der et betydeligt bidrag til det sociale sikringssystem, idet denne ydelse deles mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.

I praksis er der en lang række fradragsregler, som kan reducere det reelle skattebidrag. F.eks. er ægtepar gunstigt stillede, idet skattegrundlaget beregnes på baggrund af deres samlede indkomst²⁷.

5.2 Opholds- og arbejdstilladelse

Mens reglerne for opholds- og arbejdstilladelse, som nævnt i indledningen, er forholdsvist ens i de forskellige lande, er der forskel på reglerne for de nyuddannede udlændinge. I det omfang udenlandske studerende benytter sig af offentlig ydelser, udgør de en omkostning for samfundet, men i forhold til at sikre sig den højtuddannede

²⁴ The Netherlands Foreign Investment Agency, www.nfia.com.

²⁵ Expatica, www.expatica.com.

²⁶ How To Germany, www.howtogermy.com.

²⁷ How To Germany, www.howtogermy.com

arbejdskraft kan de studerendes tidlige hjemrejse være u hensigtsmæssig – det gør det som tidligere beskrevet svært for virksomhederne at nå at rekruttere dem.

Ifølge et arbejdsnotat fra Videnskabsministeriet er det på nuværende tidspunkt ca. 60 procent af de nyuddannede udlændinge, som finder beskæftigelse i Danmark, og som arbejdsnotatet foreslår er der derfor potentiale for at øge denne gruppes bidrag til den danske arbejdsstyrke²⁸.

5.2.1 Danmark

I Danmark gælder det, at personer fra det øvrige Norden – Sverige, Norge, Finland og Island – frit kan opholde sig og arbejde i Danmark. Personer fra de øvrige EU- og EØS-lande²⁹ kan frit opholde sig i Danmark i op til tre måneder – seks hvis personen er arbejdssøgende. Der gælder dog en overgangsordning for personer fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn. Ophold på mere end seks måneder kræver EU/EØS-opholdsbevis. Udstedes et sådant, kan personen tage sine børn og samlever/ægtefælle med til Danmark uanset nationalitet.

Arbejdstagere fra alle andre lande skal have opholds- og arbejdstilladelse til Danmark. Der er dog oprettet en Jobkort-ordning, der gør, at personer får disse tilladelser lettere og hurtigere, hvis der er mangel på kvalificeret arbejdskraft indenfor deres område. I almindelige sager tilstræbes det, at behandlingstiden ikke overstiger 30 dage. Tilladelserne gives da i op til tre år ad gangen med mulighed for forlængelse, og den nærmeste familie kan tages med til Danmark. Mistes jobbet, bortfalder opholds- og arbejdstilladelsen også. Eksempler på områder, der er omfattet af ordningen, er:

- **Ingeniører**, fx indenfor byggeri, miljø og planlægning, elektronik, fysik og kemi, kemiteknik og bioteknologi, maskinteknik, energi og produktion samt ingeniører inden for levnedsmiddelområdet m.fl.
- **Videnarbejdere inden for naturvidenskab og teknologi**, fx matematikere, statistikere, fysikere, biofysikere, kemikere og biokemikere, farmaceuter, biologer, geologer og radiografer m.fl.
- **Læger**, såfremt de har en dansk autorisation som læge fra Sundhedsstyrelsen.
- **Sygeplejersker**, såfremt de har en dansk autorisation som sygeplejerske fra Sundhedsstyrelsen.
- **IT-specialister**, med mindst tre års universitetsuddannelse indenfor IT.³⁰

Figur 5.1 viser, hvorledes antallet af tilladelser i forbindelse med jobkort-ordningen fordeler sig i forhold til branche. Som det fremgår, er der i 2005 sket en markant stigning i antallet af IT-specialister, der benytter ordningen. Af de i alt 609 personer fra disse fem brancher, der benyttede ordningen i 2005, kom de 311 fra Indien.

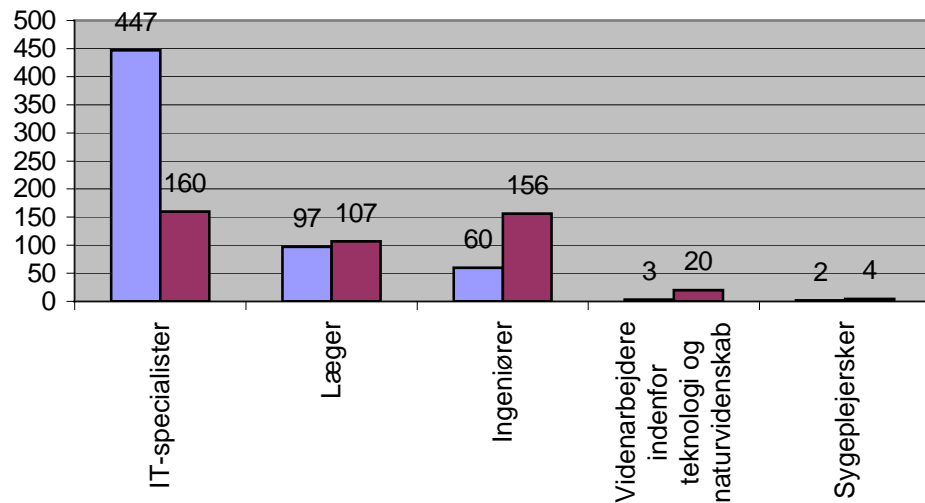
²⁸ Videnskabsministeriet: Færdiguddannede akademikers internationale mobilitet, Arbejdsnotat, 2005.

²⁹ De øvrige EU- og EØS-lande er Belgien, Cypern (kun det græsk-cypriotiske område), Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Letland, Liechtenstein, Litauen, Luxembourg, Malta, Polen, Portugal, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn og Østrig.

³⁰ Udlændingetjeneste, www.us.dk.

Der er dog planer om at udvide jobkort-ordningen. For det først skal den fremover omfatte flere jobtyper. Derudover kan der også gives arbejdstilladelse indenfor jobområder, hvor der ikke mangler arbejdskraft, såfremt der foreligger et konkret jobtilbud, hvor den årlige aflønning er på mindst 450.000 kr. og ansættelsen sker på normale løn- og ansættelsesvilkår. Se www.fm.dk.

Figur 5.2: Tilladelser givet igennem jobkort-ordningen fordelt på brancher
Blå søjle repræsenterer tal fra 2005, rød søjle repræsenterer tal fra 2004



Kilde: Udlændingesservice, Tal og fakta på udlændingeområdet 2005

Det samlede antal personer, der benyttede jobkort-ordningen var 941 i 2005, hvilket er en stor stigning fra 2003, hvor 661 fik opholdstilladelse via denne ordning³¹.

I udgangspunktet udstedes opholdstilladelser i Danmark for ét år af gangen. For forskere, undervisere, specialister og ledende funktionærer gælder det dog, at det er muligt at få opholds- og arbejdstilladelse for 3 år ad gangen med mulighed for yderligere 4 års forlængelse ad gangen. Efter syv års ophold kan der udstedes permanente opholds- og arbejdstilladelse til personer fra denne gruppe, såfremt de opfylder en række kriterier – bl.a. at personens job kun kan varetages af denne udlænding. I modsætning til almindeligt lønarbejde er beskæftigelsessituationen indenfor den pågældende sektor ikke relevant. For forskere er de specifikke krav, der skal opfyldes før en opholds- og arbejdstilladelse kan udstedes, disse:

- Der skal være ganske særlige forsknings- og undervisningsmæssige grunde til, at arbejdet skal udføres af ansøgeren.
- Der skal være tale om en stilling på enten et universitet eller en anden højere videregående uddannelsesinstitution.
- Ansøgeren skal have de nødvendige faglige kvalifikationer.
- Ansøgeren skal kunne forsørge sig selv under opholdet.
- Lønnen skal som minimum være sædvanlig efter danske forhold.
- Ansøgeren skal have et gyldigt pas eller anden rejslegitimation.³²

Forskere kan som udgangspunkt få samlevende, ægtefæller og børn med til Danmark. Ægtefæller kan arbejde i Danmark uden nødvendigvis at have en arbejdstilladelse.

³¹ Udlændingesservice, diverse data: 'Nøgletal på udlændingeområdet 2003', Tal og fakta på udlændingeområdet 2004' samt 'Seneste tal på udlændingeområdet, 26. januar 2006).

³² Work in Denmark, www.workindenmark.dk. Regeringen og Dansk Folkeparti har dog indgået aftale om at udvide de nyuddannedes opholdstilladelse til 6 måneder.

Generelt gælder det, at familiesammenførings-sager under den såkaldte fast track-procedure (hvor myndighederne fra start har de nødvendige papirer og oplysninger) normalt er afsluttet indenfor to måneder.

Nyuddannede udlændinge, som er kvalificerede til at få arbejde inden for et område omfattet af regeringens postivliste/jobkort-ordning, kan ansøge om en forlængelse af deres opholdstilladelse med 3 måneder³³. I forhold til virksomhedernes mulighed for at rekruttere nyuddannede udlændinge må den relativt korte forlængelse ses som en svaghed i forhold til de tyske regler, der tillader et års ophold efter endt uddannelse (se afsnit om Tyskland) – hvilket blev bekræftet i interviewundersøgelsen med de danske virksomheder.

Ny Green Card-ordning på vej – men møder kritik fra flere sider

Regeringen har sammen med Dansk Folkeparti indgået en aftale om en ny ordning for særligt velkvalificerede udlændinge og udenlandske studerende. Ifølge aftalen vil udenlandske videnarbejdere uanset oprindelsesland kunne samle point til et udvidet jobsøgningsvisum, som giver ret til at opholde sig 6 måneder i Danmark med henblik på jobsøgning. Pointene tildeles i forhold til relevansen af ansøgerens kvalifikationer for det danske arbejdsmarked og vil blandt andet afhænge af vedkommendes uddannelse, sprogfærdigheder, erfaring og alder.

Ordnningen har dog fået en blandet modtagelse fra forskellige sider, idet kritikken går på, at initiativet vil have begrænset effekt, hvis der ikke følges op med andre tiltag. F.eks. vurderer formanden for Ingeniørforeningen i Danmark, Lars Bytoft Olsen, at ordningen ikke vil have en effekt uden en intensiv markedsføringsindsats: ”Green Card-ordningen betyder, at vi låser døren op, men vi risikerer, at der ikke står nogen uden for og venter”.

Hos Dansk Arbejdsgiverforening er Chefkonsulent Henning Gade enig i, at ordningen ikke er tilstrækkelig, og påpeger, at der stadig vil være barrierer for den udenlandske arbejdskraft: ”Det vil blive nødvendigt med flere initiativer for at tiltrække den kvalificerede arbejdskraft. Udenlandske arbejdstagere, som har kvalifikationer, som har et jobtilbud og som kan forsørge sig selv, bør automatisk have adgang til Danmark uden bureaukratiske hindringer. Samtidig vil det være en fejltagelse at tro, at Danmark virker som en magnet på de højest kvalificerede. Det vil være nødvendigt, at Danmark i højere grad markedsfører sig i andre lande som et godt og spændende arbejdssted.”

I en udtalelse til Børsen fremhæver De Radikales innovationsordfører Elsebeth Gerner også det problematiske i, at Green Card-ordningen kun giver ret til at søge job, og kalder det et ”dobbelt bureaukrati” at pointsystemet ikke automatisk udløser opholds- og arbejdstilladelse.

Kilde: Aftaletekst om Regeringen og Dansk Folkepartis Green Card-ordning, IDA, d. 13. oktober 2006, DA Opinion d. 2. november 2006 og Børsen Online d. 2. november 2006.

5.2.2 Sverige

I Sverige gælder grundlæggende samme ordning for de nordiske lande og EU/EØS-lande som i Danmark: Personer fra de øvrige nordiske lande kan frit arbejde i Sverige, og personer fra de øvrige EU/EØS-lande kan også arbejde og opholde sig i længere tid i landet uden arbejds- og opholdstilladelse. Fra 1. april 2006 skal personer fra disse lande kun registrere deres rettigheder til ophold hos de svenske immigrationsmyndigheder. Der er dog den forskel mellem Danmark og Sverige, at Sverige ikke skelner mellem ”de gamle” og ”de nye” medlemmer af EU. Der er således ingen overgangsordning for de østeuropæiske lande i Sverige.

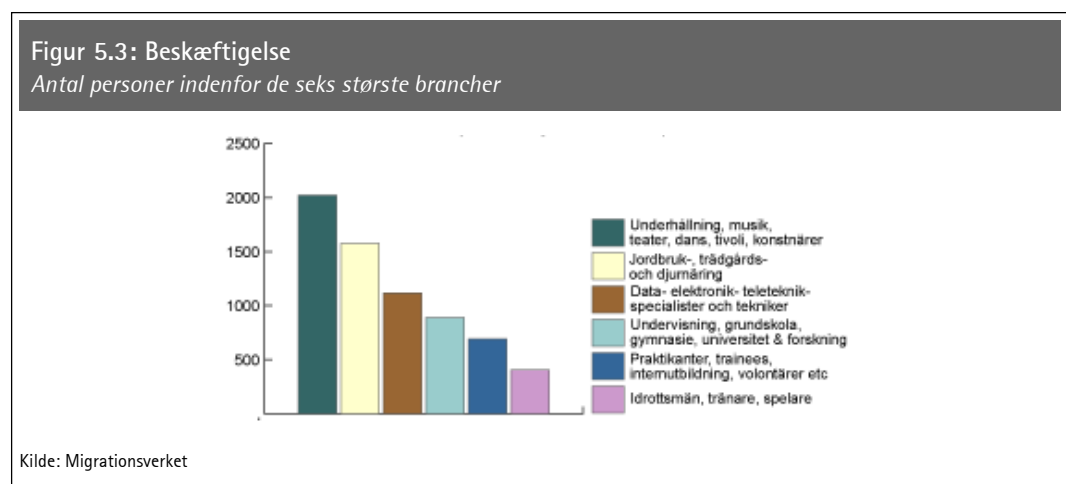
³³ Ny i Danmark, www.nyidanmark.dk.

Personer fra lande udenfor EU og EØS skal søge om Schengen-visa for at få adgang til Sverige. For forskere kræves der dog ingen opholdstilladelse ved gæsteophold og lektorater på maksimalt tre måneder – dog undtaget en række lande, hvor visa fortsat er en nødvendighed. Det kræves, at forskeren kan vedlægge et skriftligt tilbud fra det ansættende universitet eller videnskabelige institution. Efterfølgende skal personen ansøge om arbejds- og opholdstilladelse, hvilket typisk udstedes for et år ad gangen. Ægtefæller og børn kan ved positivt svar også opnå opholdstilladelse.³⁴

Der gælder endvidere en undtagelse for specialister ansat i en international koncern, som rejser til og fra Sverige i midlertidige perioder. Er opholdene af under 12 måneders varighed, kræves kun visa, men ingen opholdstilladelse.³⁵

I 2004 udstedtes ca. 10.300 tidsbegrænsede opholdstilladelser til personer udenfor EU. Figur 5.3 viser, hvilke fag personerne arbejdede indenfor.

Det må forventes, at udenlandske videnarbejdere især falder ind under ”Data-, elektronik-, teleelektronikspecialister og teknikere” samt ”Undervisning, grundskole, gymnasium, universitet & forskning”. Den første af disse grupper omfatter godt 1.000 personer, mens den anden gruppe omfatter ca. 800 personer.



Alle udenlandske studerende skal forlade Sverige umiddelbart efter endt uddannelse, og der gives ikke som i Danmark dispensation for nyuddannede med efterspurgte kvalifikationer³⁶.

5.2.3 Holland

Holland har samme undtagelse mht. de nye østeuropæiske EU-lande som Danmark: Personer fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn skal fortsat have en arbejdstilladelse ved jobs i Holland. I perioder, hvor det er problematisk at skaffe arbejdskraft indenfor bestemte sektorer, kan denne procedure

³⁴ Migrationsverket, www.migrationsverket.se.

³⁵ Invest in Sweden Agency, www.isa.se.

³⁶ Migrationsverket, www.migrationsverket.se.

dog forkortes og forsimples. Har en person fået opholdstilladelse i Holland, gælder disse vilkår også for den nærmeste familie.³⁷

Mht. personer fra lande udenfor EU og EØS er der i maj 2006 vedtaget en ny strukturering af immigrationssystemet. Formålet er at opnå et system, der formår at kombinere en restriktiv indvandringspolitik med større selektivitet. Virksomheder vil få større indflydelse på, hvilke personer der opnår opholds- og arbejdstilladelse i Holland. Fremover vil personer, der ønsker ophold i Holland, blive kategoriseret i forhold til en opdeling i fem grupper – før omstruktureringen benyttedes 29 grupper:

1. Udveksling og midlertidigt arbejde.
2. Studier og normalt arbejde.
3. 'Viden' og 'højkvalitets' arbejde.
4. Familie- og partnersammenføring.
5. Humanitære årsager.

I relation til udenlandske videnarbejdere er den tredje gruppe relevant. Personer, der falder ind under denne gruppe, bliver vurderet i forhold til et pointsystem. Personer med arbejde kan søge om at få op til fem års opholdstilladelse. Den årlige minimumsløn for disse personer er 45.000 euro dog 33.000 euro for personer under 30 år. En ændring i forhold til den tidligere ordning er, at personer uden arbejde også kan komme i betragtning under denne kategori. Personer kan blive tildelt opholdstilladelse på baggrund af 'personligt talent', selvom de ikke er tilknyttet en virksomhed eller en institution. Kan det bevises, at en person er en innovativ iværksætter, uafhængig forsker eller et kreativt talent, kan der gives opholdstilladelser på op til to år i første omgang. Denne periode kan efterfølgende forlænges og efter fem år konverteres til en permanent opholdstilladelse. Først herefter er det muligt for disse personer at tage ægtefælle og børn med til Holland.³⁸

Som i Sverige gælder opholdstilladelse for udenlandske studerende kun i studieperioden, og de skal derfor forlade Holland efter uddannelsens afslutning³⁹.

5.2.4 Tyskland

Ligesom i Danmark og Holland kan borgere fra EU/EØS-lande frit opholde sig og søge arbejde i Tyskland i op til tre måneder, mens der for de nye medlemsstater i en overgangsfase er visse restriktioner.

Mens EU/EØS-borgere kun behøver et rekvirere et skattekort eller et skatenummer (for selvstændige erhvervsdrivende), er det sværere for borgere udenfor EU at få en arbejdstilladelse. Disse må søge om arbejdstilladelse i det område, hvor den kommende arbejdsgiver er placeret, og arbejdstilladelsen bliver kun tilkendt, hvis arbejdsgiverne kan dokumentere, at stillingen først er søgt besat af en EU/EØS-borger. Dermed er det nemmest at få arbejdstilladelse til medarbejdere, som besidder kvalifikationer, der efterspørges på det tyske arbejdsmarked. Desuden har højtuddannede medarbejdere også gode muligheder for at få arbejdstilladelse, idet f.eks. IT-specialister og andre eksperter kan få et såkaldt 'green card'.

³⁷ Werk.nl, www.werk.nl.

³⁸NIS News Bulletin, www.nisnews.nl og Expatica, www.expatica.com

³⁹ Study in Holland, www.studyin.nl.

For selvstændige erhvervsdrivende er det et krav, at deres virksomhed er til gavn for den tyske økonomi. En virksomhed regnes for 'gavnlig', hvis der investeres en million euro og den skaber 10 arbejdspladser. Hvis iværksætterens forretningsplaner ikke imødekommer disse krav, træffes afgørelsen ved en vurdering af den enkelte sag.⁴⁰.

Loven, der indeholder de ovenstående bestemmelser, trådte i kraft i januar 2005. Den omfatter også en lempelse af reglerne for studerendes opholdstilladelse, idet studerende i Tyskland nu kan blive i landet op til et år efter endt uddannelse⁴¹.

5.3 Initiativer for udenlandske videnarbejdere

I bestræbelserne på at tiltrække udenlandsk arbejdskraft har Danmark - i lighed med mange andre lande - iværksat forskellige initiativer, der skal servicere de udenlandske videnarbejdere, som allerede opholder sig i landet såvel som udenlandske arbejdssøgende, der overvejer at søge hertil. Dertil kommer en række tiltag, som skal rådgive og assistere de virksomheder, som ønsker at ansætte udenlandske medarbejdere.

Som tidligere nævnt er det uden for rammerne af denne undersøgelse at foretage en samlet vurdering af, hvor effektive de forskellige regler og ordninger er. De mange private aktører gør det yderligere vanskeligt at vurdere den samlede betydning og funktion af tiltagene.

5.3.1 Danmark

Informationsportaler

Da der findes mange forskellige tilbud og initiativer, vil dette afsnit ikke indeholde en udtømmende gennemgang, men kort præsentere de danske myndigheders vigtigste tiltag rettet mod udenlandske videnarbejdere.

Workindenmark.dk er Videnskabsministeriets internetportal, som indeholder forskellig information om Danmark som leve- og arbejdssted for udenlandske videnarbejdere. Med udgangspunkt i Danmark som vidensamfund tilbyder hjemmesiden information om f.eks. økonomiske forhold/leveomkostninger, beskatning, sundhedsvæsen og den danske kultur. Der er derudover samlet links til andre relevante hjemmesider, herunder jobformidling samt information særligt målrettet udenlandske forskere. Workindenmark.dk henviser eksempelvis til The European Researcher's Mobility Portal, et netværk faciliteret af EU-kommisionen, som skal formidle kontakt mellem europæiske videnarbejdere og virksomheder på tværs af landegrænserne. I Danmark har EuroCenter stået for etableringen af det danske mobilitetsnetværk.⁴²

'Ny i Danmark' er en portal, der drives af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration i samarbejde med Udlændingestyrelsen. Hjemmesiden er en indgang til integration i det danske samfund, og er anvendelig for udenlandske videnarbejdere selvom den dog i højere grad er rettet mod andre kategorier af udenlandske tilflyttere som f.eks. flygtninge. Her er samlet relevant information om eksempelvis opholdstilladelse og statsborgerskab samt en del generelle oplysninger om integration – hvoraf

⁴⁰ Expatica, www.expatica.com.

⁴¹ De tyske udenrigsministerium, www.auswaertges-amt.de.

⁴² Work in Denmark, www.workindenmark.dk

det sidste dog mest er relevant for flygtninge og indvandrere, som kommer til Danmark uden arbejde. Hjemmesiden indeholder desuden særlige indgange specielt målrettet virksomheder, kommunale medarbejdere, uddannelsesinstitutioner og EU/EØS-borgere⁴³.

Virksomhedsrettede tiltag

Copenhagen Capacity har til formål er at markedsføre Danmark – og særligt Hovedstadsregionen - til udenlandske investorer, der ønsker at drive virksomhed eller investere i Danmark. Finansieret af Hovedstadens Udviklingsråd arbejder organisationen for at opdyrke netværk i udlandet og oplyse om Hovedstadregionens 'kapacitet' i form af områdets kompetencer, og hjemmesiden fungerer blandt andet som indgang til forskellige brancher og økonomiske knudepunkter såsom øresundsregionen. Der tilbydes også information om de basale rammer og betingelser for udenlandske erhvervsdrivende og investorer (f.eks. om skattesystemet) samt forskellige services og rådgivningsydelser – disse tilbud er gratis for virksomhederne.⁴⁴

Invest in Denmark er et initiativ under Udenrigsministeriet, som har til formål at promovere Danmark gennem markedsføringsaktiviteter i Nordamerika, Asien og Europa. Ved at oplyse om mulighederne i Danmark indenfor specifikke forretningsområder såsom biotek, informations- og kommunikationsteknologi, er hensigten at tiltrække udenlandske virksomheder og efterfølgende bistå dem med at lokalisere sig i Danmark. Dette indbefatter services som benchmarking-analyser, formidling af kontakt til relevante, lokale samarbejdspartnere såvel som praktisk assistance med etableringen i Danmark⁴⁵.

Workimport.dk

Regeringen har i september 2006 lanceret en plan indeholdende 13 forskellige tiltag, der dels skal hjælpe danske virksomheder med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft og dels informere udenlandske arbejdstagere om fordelene ved at arbejde i Danmark.

Et centralt element i det nye fremstød er en hjemmeside (www.workimport.dk), der både skal fungere som samlet indgang for danske virksomheder, som søger arbejdskraft i udlandet, og for de udenlandske jobsøgende. Hjemmesiden vil samle alle relevante informationer vedrørende f.eks. opholds- og arbejdstilladelse, jobkortordningen, beskatning, arbejdsvilkår og forhåndsgodkendelsesprocedurer. Derudover skal hjemmesiden også fungere som jobformidling ved at samle alle ledige stillinger hos danske virksomheder.

Et andet relateret element er information om rekruttering i udlandet via Jobnet.dk, hvor virksomhederne kan få oplysninger om, hvor de kan slå job op i udlandet, og hjælp til oversættelse af opslaget til et fremmed sprog.

Planen indeholder også en 'hotline', hvor virksomhederne blandt andet kan få svar på spørgsmål omkring rekrutteringen af udenlandske medarbejdere samt vejledning i, hvordan de gratis kan annoncere efter nye medarbejdere via europæiske jobformidlinger.

⁴³ Ny i Danmark, www.nyidanmark.dk

⁴⁴Copenhagen Capacity, www.copcap.com.

⁴⁵ Invest in Denmark, www.investindenmark.dk

Endelig er der blandt initiativerne også en planlagt intensivering af EURES⁴⁶-netværkets oplysning om Danmark til udenlandske arbejdstagere. Dette skal faciliteres ved at gøre EURES-vejlederne til bedre jobagenter for Danmark gennem støtte, værktøjer og viden – f.eks. ved hjælp af informationsmateriale, plakater og tilbud om besøg i Danmark⁴⁷.

5.3.2 Lignende initiativer i Sverige, Holland og Tyskland

Den svenske regering står ligesom den danske bag forskellige informationsportaler rettet mod udenlandske arbejdstagere. Hjemmesiden www.sweden.se fungerer eksempelvis ligesom www.denmark.dk ved at være en indgang til de offentlige myndigheder i Sverige, og indeholder tilsvarende information om f.eks. opholds- og arbejdstilladelser, kulturelle tilbud osv. Tysklands har blandt andet den officielle hjemmeside www.deutschland.de og regeringen præsenterer sig på både engelsk og fransk via hjemmesiden www.bundesregierung.de osv.

'Invest in Denmark' har også sin svenske, hollandske, tyske pendant i kraft af 'Invest in Sweden Agency', 'The Netherlands Foreign Investment Agency' og 'Invest in Germany'. Som i Danmark indeholder disse internetportaler fortrinsvis information rettet mod investorer og virksomheder, der ønsker at etablere sig i landene.

Et eksempel på en interessant strategi fra den svenske regerings side er dens tiltag for at tiltrække udenlandske studerende. Hvis det antages, at udenlandske studerendes uddannelsesophold er en værdifuld rekrutteringskanal for virksomhederne i værtslandet, kan tilgangen af udenlandske studerende ses som et vigtigt middel for tiltrækning af arbejdskraft. I 2002 iværksatte den svenske regering nogle informations- og markedsføringsinitiativer, som havde til formål at øge antallet af udenlandske studerende med 5.000 over 5 år. Konkret udmøntede det sig blandt andet i en internetportal (www.studyin.sweden.se), som præsenterer studiemulighederne for udenlandske studerende⁴⁸.

Danmark arbejder – i lighed med Holland og Tyskland – også med at tiltrække udenlandske studerende gennem forskellige tiltag.

Mens de fire landes initiativer og tilbud således ligner hinanden meget, varierer udbuddet af private tiltag for udenlandske videnarbejdere. På internetportaler som www.expatica.com findes der et stort udbud af gratis og opdateret information, og her er f.eks. kun Holland og Tyskland repræsenterede. Det er sandsynligvis i kraft af, at Holland og Tyskland er 'større' udstationeringslande, at der er mere tilgængelig information om disse lande. Der findes ikke nogen opgørelser over, hvilke rolle sådanne private fora spiller, men især i den indledende informationsøgning kan de tænkes at være vigtige.

⁴⁶ EURES er et fælleseuropæisk samarbejde om en jobformidling på tværs af EU-landene

⁴⁷ Beskæftigelsesministeriet, www.bm.dk.

⁴⁸ Cirius Danmark: Det internationale arbejdsmarked, Danske Perspektiver, 2003.

Kapitel 6. Metode

Som opfølgning på 'Expat-Study '98' har denne undersøgelse i store træk anvendt det samme metodedesign som den tidligere undersøgelse. Undersøgelsens hovedelementer består af følgende:

- En spørgeskemaundersøgelse med 401 udenlandske videnarbejdere i Danmark.
- Interview med 18 private og offentlige virksomheder om deres praksis i forbindelse med rekruttering og ansættelse af deres udenlandske medarbejdere.
- En benchmarking af Danmarks kvaliteter som leve- og arbejdssted i forhold til konkurrerende lande.

6.1.1 Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen blev udformet som en internetbaseret survey, hvor deltagerne via et link fik adgang til at besvare en række spørgsmål online.

Deltagerne blev rekrutteret ad to kanaler; dels ved hjælp fra Copenhagen Post og dels gennem HR-afdelingerne i en række store danske private og offentlige virksomheder.

Rekruttering via Copenhagen Post foregik ved at udsende en mail indeholdende et link til spørgeskemaet til avisens abonnenter. Det blev antaget, at der blandt abonnenterne er en overvægt af udenlandske arbejdere, som er bosat i hovedstadsområdet - og derfor foretog Oxford Research en sideløbende rekruttering for at sikre, at der ligeledes kom respondenter fra Jylland og Fyn.

Med en formodning om, at de største virksomheder også var dem med flest udenlandske medarbejdere, blev over 100 blandt de største private og offentlige virksomheder i Danmark kontaktet. Efter aftale med de respektive HR-afdelinger videreførte de enten selv mailen med spørgeskemaet eller indsamlede e-mail-adresser på deres udenlandske medarbejdere - og sendte disse til Oxford Research, som så stod for udsendelsen.

Da denne undersøgelse primært er målrettet den 'videnproducerende' arbejdskraft, blev virksomhederne bedt om at finde frem til de udenlandske medarbejdere i medarbejderstaben, som havde en videregående uddannelse eller som varetog en jobfunktion, der kræver en videregående uddannelse.

Ud over dette meget brede udvælgelseskriterium, blev målgruppen ikke defineret nærmere.

I alt besvarede 401 respondenter i målgruppen spørgeskemaet. Derudover kom der enkelte besvarelser fra respondenter uden for målgruppen (f.eks. danskere), men deres svar blev frasorteret ved den efterfølgende databehandling. Den endelige population af deltagere er beskrevet indgående i Kapitel 2.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført fra august til oktober 2006.

6.1.2 Virksomhedsinterviews

Ved virksomhedskontakten i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen blev der samtidig arrangeret telefoninterviews med de pågældende virksomheder.

Hovedparten af virksomhedsinterviewene er gennemført med HR-chefen eller personalechefen i virksomhederne, da denne i de fleste tilfælde viste sig at have det bedste overblik over strategiske og praktiske forhold omkring rekruttering og ansættelse af udenlandske medarbejdere. I de tilfælde, hvor en anden HR-medarbejder eller ledende medarbejder havde større kendskab til området, blev denne person interviewet i stedet. Der er i alt gennemført interview med 18 virksomheder i august og september 2006.

De interviewede virksomheder spænder vidt, idet deltagelseskriteriet udelukkende har været, om virksomheden beskæftigede udenlandske medarbejdere.

14 af de interviewede virksomheder er private virksomheder, spændende fra meget store industrielle virksomheder med datterselskaber over det meste af verden til mindre virksomheder med langt størstedelen af deres aktiviteter i Danmark. For hovedparten af de interviewede private virksomheder gælder, at en stor del af deres produktion eksporteres.

Derudover er interviewet 4 offentlige virksomheder i form af hospitaler og højere læreanstalter.

6.1.3 Benchmarking

Benchmarkingen blev foretaget på baggrund af en række indikator, der i videst mulige udstrækning skulle være sammenlignelige med indikatorerne fra '98-undersøgelsen.

En mere indgående gennemgang af metoden samt indsamlingen og analysen af data-grundlaget findes i Kapitel 4.

Bilag: Spørgeskema til udenlandske videnarbejdere i Danmark

Thank you for taking time to participate in this survey among expatriates in Denmark.

The aim of the survey is to gain knowledge of expatriates in Denmark and to learn about their views on living and working in Denmark. Your participation will help us create the best conditions for the expatriates that are already here as well as improve Denmark's ability to attract more highly skilled workers.

The survey is conducted by Oxford Research and The Copenhagen Post and is part of a study initiated by the Danish Ministry of Science, Technology and Innovation, Copenhagen Capacity, The Greater Copenhagen Authority (HUR) and the Danish Society of Engineers (IDA).

All answers will be treated in confidence.

If you wish to obtain further information please contact office@oxfordresearch.dk

The kindest regards

The Copenhagen Post and Oxford Research A/S

A. Background information

This first section of the questionnaire focuses on statistical information – age, gender, civil status etc.

1. What is your gender? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Male
<input type="checkbox"/>	2. Female

2. How old are you? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Under 20 years
<input type="checkbox"/>	2. 20-24
<input type="checkbox"/>	3. 25-29
<input type="checkbox"/>	4. 30-39
<input type="checkbox"/>	5. 40-49
<input type="checkbox"/>	6. 50-59
<input type="checkbox"/>	7. 60 or older

3. What is your nationality?	
Name of country: _____	

4. How long have you been in Denmark in connection with your present stay? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Less than 3 months
<input type="checkbox"/>	2. Between 3 and 6 months
<input type="checkbox"/>	3. Between 6 months and 1 year
<input type="checkbox"/>	4. 1-3 years
<input type="checkbox"/>	5. 4-5 years
<input type="checkbox"/>	6. Longer than 5 years

5. How long is your present stay in Denmark planned to be? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Less than 3 months
<input type="checkbox"/>	2. Between 3 and 6 months
<input type="checkbox"/>	3. Between 6 months and 1 year
<input type="checkbox"/>	4. 1-3 years
<input type="checkbox"/>	5. 4-5 years
<input type="checkbox"/>	6. Longer than 5 years

6. Have you previously been stationed (in connection with work) in Denmark? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. No, this is my first time
<input type="checkbox"/>	2. Yes, this is my 2nd–3rd time
<input type="checkbox"/>	3. Yes, this is my 3rd–5th time
<input type="checkbox"/>	4. Yes, I have been here more than five times

7. Which other countries have you been stationed in previously (other than your native country)? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. None
<input type="checkbox"/>	2. Name of country: _____
<input type="checkbox"/>	3. Name of country: _____
<input type="checkbox"/>	4. Name of country: _____

8. What language do you primarily speak at work (in Denmark)? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Danish
<input type="checkbox"/>	2. English
<input type="checkbox"/>	3. German
<input type="checkbox"/>	4. Nordic language(s)
<input type="checkbox"/>	5. Other language(s)

9. What language do you primarily speak out side work and home, e.g. in shops (in Denmark)? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Danish
<input type="checkbox"/>	2. English
<input type="checkbox"/>	3. German
<input type="checkbox"/>	4. Nordic language(s)
<input type="checkbox"/>	5. Other language(s)

10. What is your job function? <i>(X-tick only the predominant function)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Scientist, R&D in the private sector
<input type="checkbox"/>	2. Scientist at a public research center
<input type="checkbox"/>	3. Scientist at a Higher Education Institution
<input type="checkbox"/>	4. Engineer/ Technician / IT specialist in the private sector
<input type="checkbox"/>	5. Engineer/ Technician / IT specialist in the public sector
<input type="checkbox"/>	6. Employed in public health sector, i.e. Doctor, Scientist
<input type="checkbox"/>	7. Employed in private health sector, i.e. Doctor, Scientist
<input type="checkbox"/>	8. Management, private sector
<input type="checkbox"/>	9. Other: _____

11. In which city / region of Denmark do you live? (Only one answer)	
<input type="checkbox"/>	1. Copenhagen, Frederiksberg or greater Copenhagen area
<input type="checkbox"/>	2. Frederiksborg Region
<input type="checkbox"/>	3. Roskilde Region
<input type="checkbox"/>	4. West Zealand Region
<input type="checkbox"/>	5. Storstrøm Region
<input type="checkbox"/>	6. Bornholm Region
<input type="checkbox"/>	7. Funen Region
<input type="checkbox"/>	8. South Jutland Region
<input type="checkbox"/>	9. Ribe Region
<input type="checkbox"/>	10. Vejle Region
<input type="checkbox"/>	11. Ringkjøbing Region
<input type="checkbox"/>	12. Århus Region
<input type="checkbox"/>	13. Viborg Region
<input type="checkbox"/>	14. North Jutland Region

12. How were you assigned / recruited to your present job in Denmark? (X-tick only the predominant function)	
<input type="checkbox"/>	1. I applied for the job myself
<input type="checkbox"/>	2. I was head hunted for the job -- go to section II (below)
<input type="checkbox"/>	3. This is an assignment/transfer from the headquarters to a local branch office – go to section II (below)
<input type="checkbox"/>	4. This is an assignment/transfer from local branch office to headquarters – go to section II (below)
<input type="checkbox"/>	5. I'm stationed in Denmark as part of a research project
<input type="checkbox"/>	6. Other: _____

13. If you applied for the job yourself, where did you learn about the job? (Only one answer)	
<input type="checkbox"/>	1. In an international newspaper
<input type="checkbox"/>	2. In a local newspaper
<input type="checkbox"/>	3. In an international journal
<input type="checkbox"/>	4. On the Internet
<input type="checkbox"/>	5. Internal personnel magazine
<input type="checkbox"/>	6. The company had a recruitment campaign at my university
<input type="checkbox"/>	7. Through friends, colleagues, business partners or other personal relations
<input type="checkbox"/>	8. Through 'www.workindenmark.dk'
<input type="checkbox"/>	9. Other: _____

B. Family and social life

In this section of the questionnaire you are asked questions about your family and social life.

14. Are you bringing your family? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. No, I do not have a family – go to question 21
<input type="checkbox"/>	2. No, my family stayed at home
<input type="checkbox"/>	3. I brought my spouse and my children – go to question 16
<input type="checkbox"/>	4. Only my spouse – go to question 16
<input type="checkbox"/>	5. Only children – go to question 20

15. Why did you decide not to bring the family to Denmark? <i>(X-tick all relevant categories)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. In consideration for my children's education (not a convenient time for them to change school)
<input type="checkbox"/>	2. My spouse has a career at home which she/he could not continue in Denmark
<input type="checkbox"/>	3. My spouse could not get a work permit
<input type="checkbox"/>	4. Other: _____

16. Before coming to Denmark did your accompanying spouse work? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Yes
<input type="checkbox"/>	2. No, we are a single career family –go to question 20

17. Does your accompanying spouse work in Denmark? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Yes – go to question 20
<input type="checkbox"/>	2. No

18. Why does your accompanying spouse not work in Denmark? <i>(X-tick only the predominant explanation)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Lack of language skills
<input type="checkbox"/>	2. Difficult to obtain a work permit
<input type="checkbox"/>	3. Difficult to find a relevant job
<input type="checkbox"/>	4. Difficult to find suitable day care for the children
<input type="checkbox"/>	5. Has not found a job yet
<input type="checkbox"/>	6. Does not wish to work while in Denmark
<input type="checkbox"/>	7. Other: _____

19. Is it a problem for you that your accompanying spouse can not work? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	3. Yes
<input type="checkbox"/>	4. No

20. How old are the children you brought with you? <i>(X-tick all relevant categories)</i>	
<input type="checkbox"/>	7. Less than 2 years
<input type="checkbox"/>	8. 3-5 years
<input type="checkbox"/>	9. 6 – 10 years
<input type="checkbox"/>	10. 11 – 15 years
<input type="checkbox"/>	11. More than 15 years

21. Who do you socialize with? <i>(X-tick all relevant categories)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. I/we have a few Danish friends
<input type="checkbox"/>	2. I/we have many Danish friends
<input type="checkbox"/>	3. I/we primarily socialize with other foreigners
<input type="checkbox"/>	4. I/we primarily socialize with my colleagues
<input type="checkbox"/>	5. Other: _____

22. How did you meet your friends and acquaintances? <i>(X-tick all relevant categories)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Through work
<input type="checkbox"/>	2. Through introduction programmes, buddy programmes, mentorships etc. at work
<input type="checkbox"/>	3. Through institutions such as school, day care, play ground
<input type="checkbox"/>	4. Through networks such as LINK, American Women's Club, IWC etc
<input type="checkbox"/>	5. Through other expatriates from my home country
<input type="checkbox"/>	6. Through sports or recreational activities
<input type="checkbox"/>	7. I have not made any new friends and acquaintances
<input type="checkbox"/>	8. Other: _____

23. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion (Only one answer per question)						
	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1. My family enjoy living in Denmark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Denmark is a good country to raise children in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. It is important to me/us to feel integrated in the society	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. It is difficult to form close friendships with Danes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The Danes have a positive attitude towards foreigners	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Income and cost of living

In this section of the questionnaire you are asked questions about the cost of living in Denmark and the special income and benefit schemes that some expatriates enjoy while working here.

24. Are you taxed according to the special income tax-regime (§ 48E (25 % tax scheme)) for foreign scientists, specialists and managers et. al. working in Denmark for a limited time only? (Only one answer)	
<input type="checkbox"/>	1. Yes, I'm taxed according to §48E (25 % tax scheme)
<input type="checkbox"/>	2. I receive a net-salary – go to question 29
<input type="checkbox"/>	3. No, I'm taxed according to the tax rules in my home country – go to question 29
<input type="checkbox"/>	4. No, I'm taxed locally according to Danish ordinary tax regime as a resident of Denmark – go to question 27
<input type="checkbox"/>	5. No, I'm taxed locally according to Danish ordinary tax regime as a non-resident of Denmark – go to question 27
<input type="checkbox"/>	6. Other: _____ go to question 27
<input type="checkbox"/>	7. Don't know – go to question 29

25. Was taxation according to 48E (25 % tax scheme) crucial for accepting the job in Denmark? (Only one answer)	
<input type="checkbox"/>	1. Yes
<input type="checkbox"/>	2. No
<input type="checkbox"/>	3. Don't know

26. Which of the limitations of 48E (25 % tax scheme) influences your personal decision in terms of staying in Denmark? (X-tick all relevant categories)	
<input type="checkbox"/>	1. The time limit of three years (Not applicable to scientists and key employees)
<input type="checkbox"/>	2. The rule about refunding the saved tax after seven years in Denmark (Not applicable to approved scientists and key employees)
<input type="checkbox"/>	3. None of the above
<input type="checkbox"/>	4. Other: _____

27. How are you taxed in Denmark? <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. My worldwide income is taxed in Denmark
<input type="checkbox"/>	2. Only my Danish salary is taxed in Denmark
<input type="checkbox"/>	3. Other: _____

28. Compared to what you expected to pay in tax – do you feel you pay <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Much more
<input type="checkbox"/>	2. More
<input type="checkbox"/>	3. As expected
<input type="checkbox"/>	4. Less
<input type="checkbox"/>	5. Much less
<input type="checkbox"/>	6. Don't know
<input type="checkbox"/>	7. I had no expectations

29. What are your housing arrangements <i>(Only one answer)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. I have rented a house
<input type="checkbox"/>	2. I have rented an apartment
<input type="checkbox"/>	3. I have bought a house/apartment
<input type="checkbox"/>	4. My company owns the house/apartment I live in
<input type="checkbox"/>	5. My company rented the house/apartment I live in
<input type="checkbox"/>	6. Other: _____

30. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...

(Only one answer per question)

Income and cost of living ...		Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1.	My net-income allows me to enjoy a better standard of living in DK, than I would have at home	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Being an expatriate in Denmark allows me to start saving for the future	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	The salaries and benefits offered in DK are competitive to those offered in other EU countries	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	The general cost of living in Denmark is very high	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
How do you find the price level of:		Very high	High	Neutral	Low	Very low	Don't know
1.	Food and beverages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Petrol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Clothes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Restaurants, cafés, bars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Movie theatres/theatres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Entertainment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Day care	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	International schools	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Dentist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Medicine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Luxury items (perfume etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Public transportation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Cars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. In your opinion, is your over all purchasing power higher or lower in Denmark compared to when you live and work in your home country?

(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. My purchasing power is higher in Denmark
<input type="checkbox"/>	2. My purchasing power is the same in Denmark compared to when I live and work in my home country
<input type="checkbox"/>	3. My purchasing power is lower in Denmark
<input type="checkbox"/>	4. Don't know

D. Public service and regulation

In this section of the questionnaire you are asked to comment on the public service in Denmark.

**32. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...
(Only one answer per question)**

	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1. It is fairly easy for foreign citizens to communicate with Danish authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. The public service in Denmark is generally fast and efficient compared to other countries I know	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. It is easy to get a general overview of the relevant rules and regulations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Most public authorities I have contact with can communicate in English	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Denmark badly needs a written English guide to explain the public bureaucracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Civil servants in DK are helpful and service minded compared to other countries I know	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**33. Which areas of the public services /authorities are easy/difficult to deal with as a foreign resident in Denmark?
(Only one answer per question)**

	Easy	Difficult	Very difficult	Handled by employer/relocation agent	Don't know/not relevant
1. Registering my car	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Having my drivers licence changed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Finding day care for my children	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Finding a school for my children	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Dealing with the Danish Immigration Service (Udlændingestyrelsen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Dealing with the Danish Consulate/embassy in my home country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Obtaining a work permit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Registering my address (Folkeregisteret)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Obtaining a social security number	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Having a family doctor assigned	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Communicating with the local tax authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Having a phone installed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Dealing with postal services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Getting a bank account	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Insurance companies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Health institutions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Registration of TV and Radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. At the work place

This section covers the environment and work-ethics in Denmark and questions concerning the company policy for expatriates.

35. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...
(Only one answer per question)

	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1. Danes are generally very career minded	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Danes show a lot of respect for their superiors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. The atmosphere at my Danish workplace is very relaxed and informal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. My Danish colleagues are good team players	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. My Danish work place shows a high respect for the family life of their employees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. My Danish co-workers are not very productive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Women have good career opportunities in Denmark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. The Danish work-culture encourages creativity and independent decision making	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. My Danish colleagues are inflexible and bureaucratic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. The decision-making process at my Danish workplace is very democratic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. My Danish colleagues are very competitive individuals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. The decision-making process in Danish companies is extremely slow	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. My Danish Co-workers show a high degree of respect and tolerance for other cultures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. All in all, I find Danish work culture appealing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. How satisfied are you with your company's expatriate policy

(Only one answer per question)

	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very dissatisfied	No experience
1. Danish language course	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Advance visit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Cross cultural course	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. A repatriation plan that has been drawn up for me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The help I received in finding work for my spouse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The job content	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The career opportunities after this assignment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. The offer to have a relocation agent handle the expatriation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. The help I received in finding an international school or day care	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. The service I received in finding housing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. The company's introduction programmes, buddy programmes, mentorships etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Danish language course	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I. Overall satisfaction with life in Denmark

Here you are asked to indicate your overall (dis-)satisfaction with life as an expatriate in Denmark.

41. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...
(Only one answer per question)

Is Denmark a good/bad host country for foreign professionals when it comes to...	Very good	Good	Neutral	Bad	Very Bad	No experience
1. Personal safety (e.g. crime, traffic)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cultural attractions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Chance of meeting other expatriates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tax-level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The quality of international schools (answer only if relevant)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The quality of health care services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The external environment (pollution)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Language skills in local population	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Level of public bureaucracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Credibility of public authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is Denmark a good/bad host-country when it comes to	Very good	Good	Neutral	Bad	Very Bad	No experience
1. Quality of public service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. International flight connections	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Public transportation and infrastructure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cost of living	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Open and inviting people	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. General quality of life in Denmark (social stability)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Opportunities for my spouse to work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. The possibility to work in an internationally well renowned company	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Personal development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Professional development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Existence of interesting jobs and career opportunities in the company	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Existence of interesting jobs and career opportunities in similar companies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. The professional skill level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Possibilities of career improvement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Cultural barriers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42. Do you find Denmark more or less attractive than the countries you have had an assignment in? <i>(Answer only if you have been stationed in another country)</i>	
<input type="checkbox"/>	1. Much more attractive
<input type="checkbox"/>	2. More attractive
<input type="checkbox"/>	3. Neither
<input type="checkbox"/>	4. Less attractive
<input type="checkbox"/>	5. Much less attractive

43. How attractive do you find each of the following countries to live and work in... <i>(Only one answer per country)</i>						
		Very attractive	Attractive	Not very attractive	Not at all attractive	Don't know
1.	Denmark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Sweden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Netherlands	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Germany	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Belgium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	United Kingdom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ireland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	France	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	USA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Asia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Have your impression of the following things in Denmark changed in a positive or negative direction after you came here? (Only one answer per question)				
	More positive	Impression have not changed	More negative	Don't know
1. Personal safety (e.g. crime, traffic)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cultural attractions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Chance of meeting other expatriates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tax-level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The quality of international schools (answer only if relevant)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The quality of health care services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The external environment (pollution)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Language skills in local population	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Level of public bureaucracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Credibility of public authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Quality of public service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. International flight connections	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Public transportation and infrastructure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Cost of living	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Open and inviting people	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. General quality of life in Denmark (social stability)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Opportunities for my spouse to work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Personal development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Professional development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. The professional skill level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Possibilities of career improvement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Cultural barriers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Which of the following initiatives aimed at foreign workers have you heard of and/or used? (Only one answer per question)			
	Heard of	Heard of and used	Have not heard of
1. www.workindenmark.dk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. www.denmark.dk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. EuroCenter, The Danish Mobility Centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. The Job Card Scheme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The Danish Immigration Services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilag: Litteratur og kildehenvisninger

Nedenfor gengives rapportens kilde- og litteraturhenvisninger så vidt muligt struktureret i henhold til rapportens kapitler.

Kapitel 1

Globaliseringsrådet. Danmark i den globale økonomi. Sekretariatet for Ministerudvalget: Bilag om Danmarks placering i internationale målinger for konkurrencedygtighed, 2006. Kan downloades fra:

[http://www.globalisering.dk/multimedia/2 -
Faktabilag om Danmarks placering i internationale m linger af konkurrencedygtighed.pdf](http://www.globalisering.dk/multimedia/2-_Faktabilag_om_Danmarks_placering_i_internationale_m_linger_af_konkurrencedygtighed.pdf)

Globaliseringsrådet. Danmark i den globale økonomi. Sekretariatet for ministerudvalget: Bilag om ud- og indvandring af højt kvalificerede, 2006. Kan downloades fra:

[http://www.globalisering.dk/multimedia/7 - Faktabilag om ind-
og udvandring af h jtkvalificerede.pdf](http://www.globalisering.dk/multimedia/7_-_Faktabilag_om_ind-og_udvandring_af_h_jtkvalificerede.pdf)

Globaliseringsrådet. Danmark i den globale økonomi: Notat om globaliseringens effekter på arbejdsmarkedet, 2005.

FORA (Økonomi- og Erhvervsministeriets enhed for erhvervsøkonomisk forskning og analyse): Arbejdsrapport om beskæftigelses- og indkomsteffekterne ved ansættelse af udenlandske videnarbejdere, 2004.

Ingeniøren og IDA: Virksomhedspanelundersøgelse, 2006.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling: Færdiguddannede akademikers internationale mobilitet, arbejdsnotat, 2005.

Oxford Research A/S: The Expat-Study '98, 1998.

Økonomi- og Erhvervsministeriet: Vækstredigørelse 04, 2004.

Kapitel 2

Globaliseringsrådet. Danmark i den globale økonomi. Sekretariatet for ministerudvalget: Bilag om ud- og indvandring af højt kvalificerede, 2006. Kan downloades fra:

[http://www.globalisering.dk/multimedia/7 - Faktabilag om ind-
og udvandring af h jtkvalificerede.pdf](http://www.globalisering.dk/multimedia/7_-_Faktabilag_om_ind-og_udvandring_af_h_jtkvalificerede.pdf)

Oxford Research for Erhvervs- og Byggestyrelsen: Til- og fravalg af Danmark – En undersøgelse af udenlandske videnarbejders holdninger til ekspatriering og Danmark, 2003. Kan downloades fra:

[http://www.ebst.dk/internationale forhold/23360/20/0](http://www.ebst.dk/internationale_forhold/23360/20/0).

Økonomi- og Erhvervsministeriet: Vækst med vilje, 2003.

Kapitel 4

Indikatorerne fra The Expat-Study '98 er ikke medtaget i listen nedenfor, med mindre der refereres til dem i kapitlet. I stedet henvises til denne litteraturlisten i The Expat-Study '98.

Briscoe, S.R. og Schuler, R.S: International Human Ressource Management, Routledge, New York, 2004 (2. udgave).

EU-kommissionen: Eurobarometer, 2005.

EU-kommissionen: Eurobarometer, Satisfaction of living, 2001.

EU-kommissionen: Eurobarometer, Satisfaction of living, 1997.

EU-kommissionen: Eurobarometer, 1998.

EU-Kommissionen, Eurobarometer: Europeans and Languages, 2005.

Eurostat, data om CO₂ –emissioner, 1994. Se epp.eurostat.ec.europa.eu.

Eurostat, Urban populations exposure to air pollution by particular matter, 2003. Se epp.eurostat.ec.europa.eu.

Eurostat, Total green house emissions, 2003. Se epp.eurostat.ec.europa.eu.

Eurostat, Environmental expenditure by the public sector, 2002. Se epp.eurostat.ec.europa.eu.

ESS: European Social Survey, 2004.

Greens Analyseinstitut, maj 2006. I Børsen d. 6. juni 2006.

IMD: The World Competitiveness Yearbook, 2006.

IMD: The World Competitiveness Yearbook 2004, 2004.

OECD: Trends in International Migration, Annual Report 2004 Edition, 2005.

OECD: Health Data, 2005.

OECD: Education at a glance, 2004.

UN Survey on Crime Trends and the Operations of Criminal Justice Systems (1999 - 2002), EU's Community Road Accident Database (Care) (2000-2002), Preliminary Data on Road Safety 2004 fra European Conference of Ministers of Transport, CIA World Fact Book.

United Bank of Switzerland (USB): Prices and Earnings: Update of the 2003 edition, 2005.

United Bank of Switzerland (UBS): Prices and earnings around the globe, 1997.

World Economic Forum: The Global Competitiveness Report 2005-2006, 2005.

www.ecis.org

Kapitel 5

Beskæftigelsesministeriet: 13 nye initiativer gør det lettere at få udenlandsk arbejdskraft, 2006. Kan downloades fra:

http://www.bm.dk/graphics/Dokumenter/Presse%20og%20nyheder/Pressemeddelelser/2006/060926_13_initiativer.pdf

Børsen Online: Radikale tror ikke på nyt Green Card, 2. november 2006. Kan downloades fra: <http://borsen.dk/650.97841>

Cirius Danmark: Det internationale arbejdsmarked, Danske Perspektiver, 2003. Kan downloades fra:

<http://www.ciriusonline.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2FFiler%2FPublikationer%2FCirius2004%2Fint-udd-markedsfoering.pdf>

DA Opinion: Green card åbner kun døren på klem, 2. november 2006.

IDA: Frygt for green card flop, presseklip fra Børsen d. 13. oktober 2006. Kan downloades fra:

<http://ida.dk/Nyheder/Presseklip+fra+IDA/2006/Oktober/13.10+Frygt+for+green-card-flop.htm>

Regeringen og Dansk Folkepartis 'Aftale om fremtidig indvandring', 2006. Aftaleteksten kan downloades fra:

<http://www.fm.dk/db/filarkiv/15159/velfaerdsaftale.pdf>

Skatteministeriet: Bruttonskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere, 2006. Kan downloades fra:

http://www.skm.dk/tal_statistik/skatter_og Afgifter/671.html

Udlændingesservice, diverse data: 'Nøgletal på udlændingeområdet 2003', 'Tal og fakta på udlændingeområdet 2004' samt 'Seneste tal på udlændingeområdet', 26. januar 2006.

Videnskabsministeriet: Færdiguddannede akademikers internationale mobilitet, Arbejdsnotat, 2005. Kan downloades fra:

<http://www.eliteforsk.dk/flora/user/webfiles/79/Faerdiguddannedes%20mobilitet.pdf>

www.auswaertiges-amt.de

www.bundesregierung.de

www.bm.dk

www.copcap.com

www.deutschland.de

www.expatica.com

www.expatnet.dk

www.howtogermany.com

www.investindenmark.dk

www.isa.se

www.migrationsverket.se

www.nfia.com

www.nisnews.nl

www.nyidanmark.dk

www.skat.dk

www.skm.dk

www.studyin.nl

www.studyin.sweden.se

www.sweden.se

www.us.dk

www.werk.nl

www.workindenmark.dk