

### **Den konkurrenceudsatte pulje 2009: Gode rammevilkår for udenlandsk arbejdskraft i Danmark**

Undersøgelser af virksomhedernes outsourcing- og investeringsbeslutninger foruden traditionelle forhold som omkostninger og markedsadgang m.v. motiveres i stigende omfang af adgangen til kompetent arbejdskraft. Det øger presset på lande verden over for at udvikle, rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere. Det gælder ikke mindst i Danmark, hvor den økonomiske vækst har betydet, at beskæftigelsen er steget og ledigheden faldet, og hvor den demografiske udvikling medfører en nettoafvandring fra arbejdsmarkedet.

Danmarks Vækstråd har drøftet de vækst- og erhvervspolitiske potentialer og udfordringer i de nye globaliseringstendenser. Der er enighed om, at tendenserne bl.a. skal drøftes i den nye arbejdsmarkedspolitiske kontekst, hvor der er mangel på arbejdskraft. Danmarks Vækstråd har desuden udgivet pjecen ”Kommet for at blive” for at sætte fokus på udfordringen i at fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Regeringen har i februar 2008 med flere aftalepartier indgået en aftale om en jobplan, hvor adgang til kompetent arbejdskraft fremhæves som en forudsætning for vækst. Heri nævnes også - udover initiativer for at øge størrelsen af den arbejdsstyrke, der allerede er i Danmark - at større indvandring og fastholdelse af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft kan bidrage til at øge beskæftigelsesmulighederne for den kortere uddannede del af arbejdsstyrken i landet.

En stor tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft er imidlertid ikke ensbetydende med et stort eller varigt bidrag til arbejdsstyrken, hvis personerne udvandrer igen efter kort tid. Der er derfor behov for en indsats, der forbedrer rammevilkårene for udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

I jobplanen er fremhævet en række indsatsområder, som der vil blive taget fat på, og blandt disse er dels bedre service til virksomheder og arbejdssøgende og dels fastholdelse og integration. Danmarks Vækstråd har også peget på bedre modtagerfaciliteter og en målrettet indsats over for medfølgende ægtefæller. En række af disse indsatser vil kunne medfinansieres med midler fra Socialfonden.

I Socialfondsprogrammet er allerede nævnt en række mulige eksempler på konkrete indsatser, der både vil kunne falde ind under jobplanens indsatsområder, men også vil kunne supplere og udvide disse. Under programmets prioritet 1 **”En kvalificeret arbejdsstyrke”** er fx nævnt:

- styrke uddannelsesinstitutionernes udvikling og vejledning om skræddersyede tilbud og udbudsformer tilpasset de ansattes forudsætninger og virksomhedernes behov.
- øge gennemsigtigheden af kvalifikationer og kompetencer og herunder udvide anvendelsen af realkompetencer m.h.p. at udvide virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og -forudsætninger.
- støtte udviklingen og udbuddet af uddannelses- og udviklingsforløb, der fremmer virksomhedernes tilpasning til globaliseringens kompetencepres.
- bedre udnyttelse af ledelsespotentialet ved inddragelse af flere kvindelige ledere og ledere med anden etnisk baggrund end dansk fx ved skræddersyede HR-udviklingsforløb i virksomheder og organisationer.
- udvikling af nye og tilpassede organisationsformer i konkrete virksomhedstyper eller -sammenhænge
- udvikling af ledelsesredskaber til at fremme læring på arbejdspladsen.

Under programmets prioritet 2 **”Udvidelse af arbejdsstyrken”** er fx vedr. etniske barrierer nævnt følgende:

- udvikling af uddannelsestilbud og praktikordninger og af uddannelsesinstitutionernes rummelighed og jobformidling i forhold til både etniske minoriteter og andre unge
- udvikling af virksomhedernes rekrutteringspraksis og specielt større anerkendelse og anvendelse af realkompetencer og mangfoldighedsledelse
- bedre anvendelse af højtuddannede indvandreres medbragte kompetencer bl.a. i forhold til nye markeder, produktudvikling og -tilpasning mv.
- udvikling af nye tilbud og udbudsformer for danskundervisning for tosprogede
- holdningspåvirkende aktiviteter og udvidelse af rekrutteringspraksis til i højere grad at omfatte personer med anden etnisk baggrund og evt. tilpasset de to køns forudsætninger
- opfølgende ungdomsvejledning målrettet etniske minoriteter (unge og deres forældre) om erhvervsuddannelserne.
- bedre rådgivning af etniske minoriteter bl.a. om entrepreneurship og iværksætterier.