

Vejle, den 11. oktober 2017
Projektforslag til Syddansk Vækstforum

Moving Global Talents

*Tiltrækning og fastholdelse af højt kvalificerede globale talenter –
en samlet indsats for øget vækst*

Indhold

Baggrund for ansøgningen	3
Regionale behov og tiltag.....	3
Mangel på kvalificeret arbejdskraft blandt de syddanske virksomheder	4
International rekruttering som en reel udfordring for regionen.....	4
Motivation for ansøgningen.....	5
Projektets form, indhold og indsatser	6
Tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificerede internationale kandidater	6
Internationale medarbejderes trivsel	7
Virksomhedernes kulturforståelse	7
WLS-projektet vil inkludere en samlet indsats	8
Arbejdsmarkedets bevægelighed	9
Projektledelse og samarbejde	9
Samarbejdspartnere	9
Projektvarighed	10
Effekter	10
Tiltrækningsindsatser.....	10
Budget	10

Moving Global Talents

Tiltrækning og fastholdelse af højt kvalificerede globale talenter – en samlet indsats for øget vækst

Baggrund for ansøgningen

Mangel på højt kvalificeret og specialiseret arbejdskraft i visse brancher er et anerkendt problem, der påvirker væksten i de ramte brancher. I Syddanmark er udfordringen konkret og hæmmer de syddanske virksomheders mulighed for vækst og udvikling fremadrettet. Det er blandt andet indenfor IT-branchen, robot- og droneteknologi, energieffektivisering og produktion, at der findes et stigende behov for højt kvalificeret arbejdskraft. De efterspurgte medarbejdere er bl.a. ingeniører indenfor stærkstrøm, IT, software, Robot og droner, samt produktion. Derudover er der også et umiddelbart behov for økonomer, jurister, læger, specialiserede sygeplejersker, m.v.

Derfor ønsker foreningen work-live-stay southern denmark (WLS) at ansøge om et regionalt dækkende initiativ, der skal tiltrække højt kvalificerede internationale medarbejdere med specifikke kompetenceprofiler til udvalgte syddanske virksomheder indenfor de sektorer, hvor der er en reel mangel på arbejdskraft.

Regionale behov og tiltag

I Syddansk Vækstforums handlings- og investeringsplan for 2016-2017 omtales virksomhedernes adgang til højt kvalificeret arbejdskraft, som en konkret udfordring der skal håndteres, da højt kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for vækst i virksomhederne (under "Brede indsatser"). Samtidigt giver adgang til højt kvalificeret arbejdskraft forbedrede rammebetingelser, der kommer en bred vifte af virksomheder til gavn. I den forbindelse viser Region Syddanmarks egen opfølgning på den regionale vækst- og udviklingsstrategi, "State of the region 2017", at de syddanske virksomheder har vanskeligt ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, hvilket har medført tab af ordrer og omsætning. Herunder skal det nævnes, at ledighedsniveauet i regionen nu er så lavt, at arbejdsmarkedet ikke længere er i balance. Med en ledighedsprocent på 4,3, stemmer efterspørgslen på arbejdskraft ikke længere overens med udbuddet. Og særligt specifikke områder og brancher er hårdt ramt af det manglende udbud af relevante kompetencer, både i Syddanmark, og på landsplan.

Manglen på højt kvalificeret arbejdskraft indenfor landets grænser har blandt andet fået Karsten Dybvad, adm. direktør i Dansk Industri, til at udtale at "Danmark har et tvingende nødvendigt behov for mere udenlandsk arbejdskraft [...]". Tænketanken DEAs undersøgelse af danske virksomheders internationale rekrutteringsbehov forudser, at manglen på højt kvalificerede medarbejdere hos de syddanske virksomheder vil kunne lægge en dæmper på et kommende økonomisk opsving, og det nævnes samtidigt, at den nuværende situation kan hæmme den regionale vækst som helhed.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft blandt de syddanske virksomheder

Tal fra Dansk Industri viser, at der er et generelt problem med forgæves rekrutteringer blandt danske virksomheder, bl.a. har 36% af rekrutteringer indenfor "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" været forgæves. Der er generelt størst problemer med rekruttering i de sønderjyske kommuner, men i kommunerne langs den jyske vestkyst oplever man også betragtelige vanskeligheder. I samme rapport fra Dansk Industri peger virksomhederne på manglen på nye medarbejdere som en af de største barrierer for virksomhedens vækst. Hele 22%, altså mere end hver femte virksomhed, ser det som en reel udfordring, og dermed er manglen på medarbejdere den tredjestørste barriere for virksomhedernes vækst. Blandt de adspurgte virksomheder er det specifikt virksomhederne i de sønderjyske kommuner samt Sydvestjylland, der oplever manglen på kvalificerede medarbejdere som en barriere for vækst.

International rekruttering som en reel udfordring for regionen

I forbindelse med manglen på højt kvalificeret arbejdskraft i Region Syddanmark har Danmarks Vækstråd i en rapport fra december 2016 anbefalet, at der bør iværksættes initiativer, som skal forbedre virksomhedernes muligheder for at rekruttere og fastholde højt kvalificeret international arbejdskraft.

Dette kommer sig af at Danmark har en reel udfordring med at tiltrække og fastholde international arbejdskraft. Tal fra KL's rapport fra 2015 "Mere arbejdskraft" viser, at næsten 37% af de højt lønede internationale arbejdstagere i Danmark er udrejst inden for tre år efter deres ankomst til landet. Samtidigt viser tal fra World Economic Forum, at Danmark globalt ligger nr. 31 når det gælder tiltrækning af internationale talenter og nr. 22 når det kommer til fastholdelse af disse.

Udfordringerne med tiltrækning af højt kvalificeret international arbejdskraft er mange. Bl.a. viser tal fra IMD World Competitiveness Center, at de danske virksomhedsledere giver en knap så positiv vurdering af arbejdsklimaet for højt kvalificeret international arbejdskraft i Danmark. I denne forbindelse er det blandt andet manglende sociale relationer og netværksmuligheder, der har stor indvirkning på, om de internationale medarbejdere og deres familier falder godt til i det danske samfund. Integration på arbejdspladsen og i lokalsamfundet er en afgørende faktor for et godt ophold i Danmark.

Virksomhederne mener, at der er behov for en øget indsats og udformning af konkrete initiativer, hvis Danmark skal blive et attraktivt arbejdsland for højt kvalificeret international arbejdskraft. For at kunne fastholde den højt kvalificerede internationale arbejdskraft anbefales det, at man øger den begrænsede rådgivning, der findes på nuværende tidspunkt for den internationale arbejdstager og medfølgende familie. Flere analyser og rapporter om international arbejdskraft beskriver udfordringens omfang og vigtigheden af initiativer for medfølgende partnere, da det at sikre job og trivsel hos de medfølgende partnere er et af de vigtigste parametre for fastholdelse. En undersøgelse foretaget af DEA om danske virksomheders internationale rekrutteringsbehov viser samtidig, at der foreligger et ønske fra virksomhedernes side om at skabe en øget synlighed og branding udadtil om "det gode arbejdsliv" i Danmark. Manglen på højt kvalificeret arbejdskraft blandt de danske virksomheder viser, at Danmark har en stor udfordring med at synliggøre de mange spændende jobmuligheder på det danske arbejdsmarked. Det foreslås i undersøgelsen at erhvervsorganisationer i et tæt samarbejde med offentlige myndigheder faciliterer tiltag, der synliggør mulighederne for international arbejdskraft i Danmark, og dermed medvirker til at virksomhederne får den arbejdskraft de har behov for.

Motivation for ansøgningen

WLS ønsker på baggrund af foreningens rolle som regionalt dækkende aktør, der arbejder for de syddanske virksomheders adgang til den nødvendige højt kvalificerede arbejdskraft, at ansøge om midler til at gennemføre et regionalt dækkende initiativ. Initiativet har til formål at understøtte tiltrækning af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft, der kan imødekomme en umiddelbar mangel på den relevante arbejdskraft, begrundet i virksomhedsbehov.

Initiativet tager udgangspunkt i EU's Socialfonds prioriteringsakse 4b, og vil arbejde konkret med at styrke de specifikke virksomheder og brancher i Syddanmark, der oplever reel mangel på højt kvalificeret arbejdskraft og dermed ikke kan rekruttere de nødvendige medarbejdere i den mængde af kandidater der er tilgængelig. Der vil være tale om højt kvalificeret arbejdskraft til varige stillinger som specialister og andre profiler som det danske erhvervsliv efterspørger. Vigtigheden i at sikre tilgangen af højt kvalificeret arbejdskraft til de syddanske vækstvirksomheder, gør sig gældende både hos den højt kvalificerede internationale arbejdstager, men samtidigt også for virksomhedernes øvrige antal beskæftigede, eftersom disse kan fastholdes og udvides, grundet virksomhedens mulighed for vækst.

Projektet er derfor rettet mod virksomheder og brancher, hvor der er akut mangel på specialiseret arbejdskraft. En mangel der medfører mistet omsætning og ikke-realiserede vækstmuligheder for syddanske virksomheder. Projektet fokuserer således på at tiltrække højt kvalificerede internationale medarbejdere med specifikke kompetenceprofiler, der i projektets opstart skal omsættes til konkrete personprofiler.

Nærværende initiativ skal ses som et udviklings- og metodeforløb, der løbende og slutteligt vil fokusere på at levere implementerbare modeller og løsninger, som kan driftes af offentlige og private aktører, der arbejder med at tiltrække arbejdskraft til virksomhederne. Forudsætningen for den fulde model vil være, at der i udviklingsprocessen kan trækkes på et regionalt og mangfoldigt spekter af ydelser og indsatser, hvori WLS vil agere central aktør.

Konkrete ansættelsesbehov i udvalgte projekttilknyttede virksomheder vil i projektet blive matchet med det "overskud" af kompetencer, der måtte være i de udvalgte områder. WLS ønsker at udnytte allerede igangsatte initiativer for modtagelse og fastholdelse af arbejdskraft, så de nødvendige ressourcer er til stede for regionens virksomheder, der er Syddanmarks vækstmotorer. Der er altså tale om aktiviteter, der allerede i projektperioden opnår sit første resultat, nemlig at imødekomme et konkret behov for specifik arbejdskraft, og som på længere sigt også vil udvide den samlede mængde af højt kvalificeret arbejdskraft i Region Syddanmarks øvrige virksomheder ved at skabe aktiviteter, der styrker fastholdelsen.

Ved en forøget synlighed og tilstedeværelse i udvalgte områder i EU¹, samt en større indsats for at klargøre – kulturelt og individuelt, både virksomhederne til modtagelse af international arbejdskraft, og de højt kvalificerede internationale arbejdstagere til deres ankomst i Syddanmark, er der et stort potentiale for at sikre et vedvarende match mellem højt kvalificerede internationale arbejdstagere og regionens virksomheder.

¹ Der kan blive tale om at udvide søgeområdet hvis de pågældende kompetencer ikke er at finde i EU

WLS kan i projektet udnytte sit store netværk bestående af regionens kommuner, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og offentlige og private aktører. De metoder og initiativer, der allerede er udviklet, kan tilvejebringe en helhedsindsats i forbindelse med dette projekt når det gælder tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft til det syddanske arbejdsmarked.

WLS har et kontinuerligt fokus på at skabe sammenhæng og synergi mellem alle de indsatser, foreningen er involveret i. Og WLS-projekterne Destination Talent og Karriere i Syddanmark har skabt et solidt fundament af viden og resultater inden for tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft. Begge projekter agerer som paraplyer for denne dagsorden i Syddanmark, og vil indgå som metodiske tilgange og indsatser i denne projektansøgning. Dette projekt vil dog gå mere målrettet til værks ved at fokusere på en udvalgt skare af syddanske vækstvirksomheder.

Det forventes at de deltagende virksomheder primært vil repræsentere regionens styrkepositioner, der oplever størst vækst og dermed udfordringer med at få den højt kvalificerede arbejdskraft.

Projektet vil arbejde dedikeret med at udvikle processer og metoder der skal flytte arbejdskraften fra overskudsområder til et mangelområde. Der vil være fokus på at sikre at både kandidat og virksomhed er forberedt på netop det opnåede match. Derved vil metodeudviklingen særligt blive øget indenfor det at kunne fastholde arbejdskraften i Syddanmark i et konkret match.

Udnyttelse af den eksisterende viden i WLS er en grundforudsætning for projektet. Denne viden kan anvendes som platform for udvikling af nye initiativer indenfor områder som medfølgende ægtefæller, virksomhedsbehov, kulturtræning, synlighed, tiltrækningsaktiviteter, social tilknytning og det at flytte arbejdskraft målrettet internationalt. De lokale erhvervsråd, kommuner, private rekrutteringsbureauer, virksomhedsnetværk, uddannelsesinstitutioner, analyseinstitutter, samt videnscentre vil være vigtige spillere, der kan give værdi til projektet.

WLS ønsker sammen med sine mange samarbejdspartnere i dette projekt at vise, at det er yderst attraktivt for højt kvalificerede internationale arbejdstagere at arbejde, bo og leve i Syddanmark.

Projektets form, indhold og indsatser

Tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificerede internationale kandidater

Dette projekt har fokus på at skabe de rigtige rammer for regional vækst, gennem en helhedsindsats rettet mod rekruttering, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificerede kandidater. Der fokuseres på at finde højt kvalificeret arbejdskraft, indenfor de sektorer hvor de syddanske virksomheder har et reelt behov,

Der vil i projektet være fokus på at identificere "Hidden Gems", dvs. regioner der har et højt udbud af højt kvalificerede talenter, samt en lav efterspørgsel. Dette kan indikere, at der er potentiale for talenttiltrækning fra disse regioner.

De nye initiativer der vil blive sat i værk med dette projekt, vil blive udviklet på baggrund af de erfaringer WLS har fra tidligere igangsatte indsatser. I kombination med de allerede eksisterende initiativer (f.eks. partnerlivsindsatsen, bosætningsinitiativet og den syddanske karriereportal), kan WLS levere en strategisk sammenhængende indsats, der inkluderer både tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af international

arbejdskraft. Dette projekt er derfor i sin form unikt, da man oftest vil opleve en klar opdeling af diverse indsats, med separate leverandører.

Ved at initiere dette projekt vil Region Syddanmark være den første region i Danmark, til at skabe synergi mellem de mange indsats rettet mod tiltrækning, modtagelse og fastholdelse på mikro-niveau som vil kunne implementeres til gavn for de syddanske virksomheder i bred forstand. Det vil ligeledes være bidragende til virksomhedernes vækstpotentiale. Den målrettede rekruttering i regioner med høj arbejdsløshed og de rette kvalifikationer, de såkaldte "hidden gems" er ligeledes nytænkende i dets omfang og systematik, og vil medvirke til at synliggøre både virksomheder og regionen som helhed. Den samlede indsats vil således være med til at løfte mange af de opgaver, virksomhederne i Syddanmark efterspørger. Samtidig vil den kunne øge regionens udbud af kompetencer og gøre den ledende indenfor tiltrækning, modtagelse og fastholdelse.

I projektets opstart vil der være fokus på at afdække virksomhedernes behov. Det er essentielt, at indsatsen fokuserer på at ramme et bredt udsnit af virksomheder, der repræsenterer et alment behov, gerne i hele regionen. De deltagende virksomheder skal kunne definere specifikt, hvilke kandidater de søger, samt kunne leve op til de krav, der vil blive stillet til dem, i projektperioden. Samtidigt skal virksomhederne være indstillet på at være en del af et forpligtende partnerskab og deltage i alle projektets aktiviteter.

Internationale medarbejderes trivsel

Der ligger en vigtig opgave i at forberede den nye internationale medarbejder, samt dennes familie, på det nye liv i Syddanmark. Det er vigtigt, at den nye internationale medarbejder får den støtte, der skal til for at sikre et godt arbejds- og familieliv. WLS har arbejdet fokuseret for at sikre trivsel og fastholdelse af højt kvalificerede medarbejderes medfølgende partnere i Syddanmark gennem aktiviteter målrettet netværksskabelse og beskæftigelse. Denne fokuserede indsats vil ligeledes være en essentiel del af dette projekt, da den medfølgende families trivsel er en nødvendig indsats for at kunne fastholde den højt kvalificerede arbejdskraft. Vigtigheden i at ens partner trives, hvad enten det omhandler netværksskabelse eller beskæftigelse, bliver bl.a. bekræftet i - "The Expat Study 2014" (Oxford Research) samt i "Expats Insider 2016" (InterNations). Begge undersøgelser viser at en jobsøgende partner udenfor beskæftigelse ofte er medvirkende til at højt kvalificerede medarbejdere forlader Danmark før tid. En anden vigtig faktor, der medvirker til at expats forlader Danmark, er mangel på et socialt netværk både hos partneren og medarbejderen.

Manglende trivsel blandt internationale medarbejdere og deres medfølgende familie er udfordringer, som de implicerede har svært ved løse alene. Derfor er regionale indsats essentielle for at kunne fastholde virksomhedernes dygtige medarbejdere.

Virksomhedernes kulturforståelse

De deltagende virksomheder vil ligeledes få hjælp til at kunne varetage opgaven med at modtage og inkludere internationale medarbejdere og deres eventuelle partner. Derigennem vil virksomheden øge mulighederne for vækst også i fremtiden. Der vil, på baggrund af WLS' erfaringer med virksomheders internationalisering, blive udviklet et helt nyt koncept, der skal hjælpe virksomhederne til at mestre modtagelse og fastholdelse af internationale medarbejdere. Konceptet indebærer en fast tilknyttet 'kulturagent', der vil kunne sikre, at virksomhederne og den internationale medarbejder, har de rette

værktøjer til at skabe et succesfuldt og længerevarende ophold i Danmark for både den tilrejsende og dennes familie.

WLS-projektet vil inkludere en samlet indsats

Projektet vil passe til de vurderingskriterier, Syddansk Vækstforum har sat for deres initiativer for 2016/2017, hvor højt kvalificeret arbejdskraft, virksomhedsengagement og et øget fokus på globalisering/internationalisering skal kunne omsættes til konkurrencemæssige fordele for regionen.

Projektet vil inkludere en samlet indsats, der kan opsummeres således:

- 1. Indsamling af information og viden** om de kompetencer virksomhederne i Syddanmark efterspørger (f.eks. inden for offshore, ICT, cleantech, mekatronik, robotteknologi, produktion af komponenter, etc.). Virksomhedernes præferencer vedrørende kultur og sprog mv. vil ligeledes være i fokus.
- 2. Udsøge lande/områder indenfor EU;** hvor findes de højt kvalificerede talenter (desk research på arbejdsmarkedsanalyser mv.), og hvordan tiltrækkes de? Her tænkes både på erhvervsprofiler med erfaring og dimittender. Universiteter, videnscentre, "Hidden Gems", mv.
- 3. Målrettet indsats for at skabe synlighed** omkring mulighederne for at leve det gode arbejds- og fritidsliv i Syddanmark i de udvalgte områder i EU.
- 4. Oprette en tilstedeværelse i de udvalgte områder,** for at intensivere synligheden – deltagelse i messer, samarbejde med universiteter, mv.
- 5. Udvikle et mere internationaliseret erhvervsliv i Syddanmark** – opmærksomhed på kulturforskelle/kulturtræning af virksomhedernes medarbejdere og ledere såvel som højt kvalificerede tilflyttere (individuel, par, familier). 'Kulturagenten' skal være til for virksomhederne samt den højt kvalificerede medarbejder. Der skal udvikles en samlet værktøjskasse til virksomheden ved modtagelse af en international medarbejder.
- 6. Sprog:** arbejde, såvel som fritid (Hvordan klagøres de højt kvalificerede og familien til ankomsten og efterfølgende?)
- 7. Modtagelse:** Samarbejde med kommuner i forhold til bosætning og modtagelse – inviteres ind i processen tidligere end i dag.
- 8. Familie:** Sikre fastholdelse ved at fokusere på social inklusion af de højt kvalificerede medarbejdere, samt deres familier. 'Kulturagenten' skal være med hele vejen og agere kontaktperson fra start til slut).
- 9. Fastholdelse:** En øget indsats i forhold til tidligere tiltag, særligt i forhold til at bygge bro til den danske arbejdspladskultur og inklusion i det sociale liv i Syddanmark. Formålet er at sikre, at familien forbliver en arbejdskraft også efter det første job (bygge videre på den viden, WLS har fra projekter som Destination Talent og Karriere i Syddanmark)

I relation til de ovenstående indsatser vil der i projektet arbejdes for at skabe synergi mellem de offentlige og private aktører, der arbejder for at skabe jobs i regionen. Således vil de initiativer, der igangsættes, blive bragt i spil på tværs af hele regionen. Med de ovenstående indsatser vil WLS bidrage til regionens vision om "Det gode liv" hvor de væsentlige mål *Attraktiv*, *Aktiv* og *Produktiv*, opnås. Dette vil kunne opnås ved at tage aktive skridt mod at de nytilkomne højt kvalificerede internationale arbejdstagere, samt eventuelle medfølgende partnere oplever, at de netop deltager, falder til, er med til at udvikle lokalområdet og bliver stærke ressourcer på det syddanske arbejdsmarked til gavn for den regionale vækst.

Arbejdsmarkedets bevægelighed

En vigtig del af EU-samarbejdet fokuserer på arbejdets frie bevægelighed, hvori Artikel 45 TEUF direkte er fokuseret på at tillade arbejdstagere at bevæge sig fra et EU-land til et andet med det formål at finde beskæftigelse. Den forudsætter afskaffelse af enhver form for forskelsbehandling på grundlag af nationalitet af medlemsstaternes arbejdstagere for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Dette er til gavn for både arbejdstagere og arbejdsgivere, da det giver arbejdstagere mulighed for at flytte fra områder med høj arbejdsløshed og/eller lave lønninger til områder med lav arbejdsløshed og højere lønninger. Dette er tilfældet for alle arbejdstagere i EU, uanset om de er højt kvalificerede eller ej.

Region Syddanmark kan tilbyde arbejdspladser til arbejdstagere i regioner med højt kvalificeret arbejdskraft, men med en lav efterspørgsel indenfor de områder som er kernen i regionens erhvervsliv. EU finansierer allerede projekter, der fokuserer på generel EU-mobilitet blandt arbejdstagere. Ligeledes er der programmer, som fokuserer specifikt på mobilitet blandt unge EU-borgere og ældre EU-borgere der kan have mistet job som følge af, at deres færdigheder ikke længere efterspørges.

Blandt EU's overordnede mål for 2020 er der et stort fokus på at mindske arbejdsløsheden blandt EU-borgerne generelt. Samtidigt er det et mål for EU at investerer i energieffektivitet, og vedvarende energi, områder, hvor Region Syddanmark har mange virksomheder beskæftiget. I en rapport udarbejdet af Tænketanken MandagMorgen for Danske Regioner i 2015 nævnes bæredygtige energi- og velfærdsløsninger som afgørende kilder til vækst i fremtiden. I rapporten fra 2015 var Syddanmark allerede ledende indenfor bæredygtige energiteknologier og energieffektive løsninger. Ca. halvdelen af landets arbejdspladser inden for denne sektor er lokaliseret i Syddanmark. Samtidigt lå over 40 pct. af landets arbejdspladser inden for offshore-energi i regionen.

Projektledelse og samarbejde

WLS forestår den overordnede projektledelse, og er ansvarlig for samarbejdsrelationer på tværs af kommuner, virksomheder og øvrige interessenter. WLS har det overordnede ansvar for projektet og samarbejdet med de enkelte aktører.

WLS vil i dette projekt styrke den sammenhængskraft mellem udvikling og iværksættelse, der er essentiel for at opnå de opsatte mål for tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificerede internationale arbejdstagere og eventuelle medfølgende partnere. Dette vil, udover i den daglige projekt- og netværksledelse, gøres ved at anvende arbejdende netværksgrupper til udvikling og eksekvering af projektets delelementer.

Samarbejdspartnere

Projektet vil samarbejde bredt i både Danmark og internationalt. Særlige aktører er uddannelsesinstitutioner i ind- og udland, de syddanske kommuner, de regionale klynger (Odense Robotics, CLEAN, D2I, etc.), samt Dansk Industri, Akademikerne og alle de øvrige forbund. Herudover ønskes der ligeledes et samarbejde med erhvervskontorerne i Syddanmark, Business Region organisationerne, Regionskontoret, samt offentlige og private virksomheder. Disse vil blive bragt i spil løbende i hele projektperioden, ligesom der vil søges samarbejde med f.eks. EURES, der allerede nu har tilbud til de unge, der søger arbejde i andre EU-lande.

Projektvarighed

Projektet vil løbe i en treårig periode fra sommeren 2018 til sommeren 2021.

Effekter

Målet for projektet er, at 15-25 deltagende virksomheder vil indgå i et forpligtende samarbejde. Virksomhederne vil modtage konkrete henvendelser/ansøgninger fra højt kvalificerede arbejdstagere fra de udvalgte EU-lande samt globalt, og at der opnås 50 match mellem højt kvalificerede arbejdstagere og virksomheder, som direkte resultat af projektet indenfor projektperioden. Samtidigt er det essentielt, at de syddanske virksomheder oplever, at behovet for arbejdskraft og løsninger herpå er blevet bragt sammen gennem projektets indsatser, og at de herved får et større udbud af højt kvalificeret arbejdskraft.

Tiltrækningsindsatser

I forbindelse med projektet vil der være fokus på at viderebringe de virkemidler, WLS har benyttet ved tidligere projekter ved at forny og målrette disse mod højt kvalificerede internationale arbejdstagere. Blandt de overordnede indsatser vil der være fokus på en øget positiv opfattelse af Syddanmark som karrieredestination (omtaler på sociale medier, i pressen, en øget tilstedeværelse i de udvalgte lande, både via sociale medier, såvel som fysisk) internationalt set – i de udvalgte lande/regioner.

Det er vigtigt, at Syddanmark får et omdømme som en region med fagligt stærke klynger med attraktive karrieremuligheder indenfor de områder, hvor de højt kvalificerede arbejdstagere har deres spidskompetencer. Derudover skal der arbejdes for at skabe en varig effekt for det syddanske arbejdsmarked, således der etableres et øget positivt kendskab til karrieremuligheder samt bosætnings- og fritidsmuligheder i regionen.

Budget

Ca. 25 mio. kr., hvortil der vil blive ansøgt om en støtte på 50 % fra socialfonden via Syddansk Vækstforum.