

KOMMENTAR

Virksomheder mangler konkret handling

Udenlandske talenter oversees

AF PETER HØJLAND,
formand, Forum for Business
Education (FBE),
JAN HELMER,
formand, DJØF Privat, og
OLEWIBERG,
bestyrelsesformand, AIESEC

Rekordlave ledighedstal på 1,7 pct. gør det paradoksalt, at danske virksomheder ikke har fået øjnene op for de mange udenlandske talenter, som enten befinder sig i Danmark, eller som ønsker at komme til landet.

AIESEC, der er en international studenterorganisation, har 4000-5000 færdiguddannede, der gerne vil ansættes som trainee i en dansk virksomhed. I 2007 blev der kun efterspurgt 18 AIESEC-trainees. Intet tyder på bedre tal i 2008, hvor efterspørgslen indtil videre kun er på ni. Ud over de trainees, som AIESEC kan levere til offentlige og private virksomheder, er der omkring 14.000 internationale studerende på

de videregående uddannelsesinstitutioner. Alt for få af dem får relevant ansættelse i danske virksomheder. Begge grupper udgør et kæmpe rekrutteringspotentiale for danske virksomheder.

I bagagen har de studerende og færdiguddannede kompetencer, som er efterspurgt i mange virksomheder. Vil danske virksomheder bevare en stærk konkurrenceevne, er det vigtigt at bruge både danske og udenlandske talenter. Særligt tre indsatsområder kalder på opmærksomhed.

Strategier på vej

Virksomhedernes udmeldinger om mangel på højtuddannet arbejdskraft bør følges op af egentlige strategier for handling. En undersøgelse fra DJØF viser, at alt for få virksomheder har en egentlig strategi for internationalisering. Det slår igennem i de afdelinger, der

står for rekrutteringen. Vi er overbeviste om, at manglende overordnet strategi og konkrete procedurer for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft betyder, at alt for mange mellemledere afholder sig fra at ansætte udlændinge.

Større kontakt

Manglende kontakt til offentlige og private virksomheder under studier i Danmark betyder, at alt for mange udenlandske studerende tager hjem igen, når de er færdige med studiet i Danmark. Vi er overbeviste om, at større kontakt mellem udenlandske studerende og danske virksomheder vil kunne få en langt større del til at blive i Danmark. Der bør derfor udvikles værktøjer til effektiv matchmaking mellem de internationale talenter og virksomheder. En matchmaking, hvor virksomhederne tilbydes en

fast ramme for kontakten med den studerende f.eks. i form af retningslinjer for et studiejoblignende praktikophold.

Endelig er der brug for aktiviteter, der fremmer de udenlandske medarbejderes integration i det danske samfund. Gang på gang viser undersøgelser – senest en fra Integrationsministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet – at udenlandske medarbejdere ønsker bedre danskerkontakt. Nøglen til integration er kontakt og samvær med danskere.

Virksomhederne har brug for medarbejdere med en international tankegang. De udenlandske talenter er her eller vil gerne hertil. Det er derfor tid til, at virksomhederne viser reel vilje til at ansætte udenlandske talenter. Det kan selvfølgelig være en investering at tage studerende ind i virksomheden. Men den investering skal nok komme mangedobbelts igen.