
Refleksionsspørgsmål 2: Rekruttering og Processer

Hvilke foranstaltninger skal til for at blive en (mere) attraktiv arbejdsplads i internationale kandidaters øjne?

2a. Hvad skal der til for, at I føler jer (mere) kompetente/trygge ved at kigge efter kvalificeret arbejdskraft uden for Danmark?

2b. Hvilke dele af rekrutteringsprocessen er anderledes, hvis man rekrutterer danske eller internationale medarbejdere, og hvordan arbejder I med disse dele?

2c. Hvordan arbejder I med de administrative processer, som internationale kandidater skal igennem for at kunne arbejde i Danmark?

Råd, vejledninger og værktøjer

Internationales kompetencer

Mange danske organisationer, både offentlige og private, har problemer med at finde de rette kompetencer på det danske arbejdsmarked. I dette tilfælde er I nødsaget til at kigge uden for landets grænser. I kan få kvalificeret og gratis hjælp til at rekruttere den rette arbejdskraft fra udlandet hos bl.a.:

Copenhagen Capacity tilbyder gratis tiltrækningskampagner for danske virksomheder med mangel på arbejdskraft gennem et nationalt talenttiltræknings samarbejde ([A State of Denmark](#)). Der afholdes 1-2 tiltrækningskampagner om året med forskellige fokusområder. Der tilbydes også andre gratis muligheder for at få kontakt med kvalificeret internationalt talent, f.eks. matchmaking-event, karriere-/jobmesser, innovation challenges/sprints, after-study mingles mm.). Fordelen ved disse er, at du ofte møder herboende jobsøgende, som derfor ikke først skal flytte hertil.

[Workindenmark](#) & European Employment Service (EURES) portal: Workindenmark er et professionelt offentligt tilbud til alle virksomheder, der har behov for at finde kvalificerede medarbejdere uden for Danmark. De er medlem af EURES, som er en job- og CV-portal for arbejdsgivere og arbejdstagere i Europa.

- [Guide til at søge internationale kandidater i EURES](#)
- [Guide til at synliggøre jeres stillinger internationalt i EURES](#)

Virksomhedsguiden.dk: Virksomhedsguiden har et helt emne dedikeret til udenlandsk arbejdskraft, som bl.a. omhandler hjælp til de første overvejelser og rekruttering mm. Læs mere [HER](#).

Tiltag, der kan øge jeres chance for at rekruttere en kvalificeret medarbejder:

Employer branding

En organisations employer brand fortæller noget om evnen til at markedsføre sig som en attraktiv arbejdsplads. Det er afgørende for, om nye medarbejdere har lyst til at arbejde for jer. [Work Live Stay](#) har udarbejdet en Employee Value Proposition guide, som du med fordel kan benytte til at blive tydeligere omkring, hvad der definerer organisationen samt, hvad der gør den unik og attraktiv for en international kandidat. Derved vil en potentielt interesseret kandidat hurtigt kunne vurdere, om I er et godt match, og sandsynligheden for fejlrekruttering mindskes.

Hvis du i forvejen har svært ved at finde nok kvalificerede medarbejdere til et job, skal du overveje at være knap så striks med de krav du stiller. Mange organisationer har succes med

at fjerne blikket fra titler, og derimod kigge på de kompetencer og egenskaber, som en kandidat skal besidde for at kunne udfylde rollen. De kompetencer, der kræves, findes muligvis hos kandidater, der ikke nødvendigvis har den helt specifikke uddannelse eller erfaring, som jobbet foreskriver.

Vores undersøgelser viser, at mere end 90% af internationale, der søger job i Danmark, finder det meget vigtigt, at de kan udvikle deres faglige kompetencer løbende. Derfor vil muligheden for opkvalificering og udvikling på arbejdspladsen være en stor fordel i forhold til at tiltrække kvalificerede og ambitiøse kandidater. (Og i øvrigt bliver danske medarbejdere også længere på arbejdspladsen, hvis de tilbydes opkvalificering/udvikling). Opkvalificering kan komme i mange former og behøver ikke nødvendigvis være en lang, dyr og omstændig proces. Det er muligt med relativt få ressourcer at opkvalificere/træne en medarbejder til en ny rolle og/eller en mere krævende rolle. Det vil ofte være en nemmere og billigere løsning end at skulle finde en helt ny medarbejder til at udfylde den ønskede rolle.

Afhængig af jeres organisations størrelse og funktion, kan det anbefales at kigge ind i at konstituere en form for medarbejderudviklingsproces.

Virksomhedsguiden har en artikel om opkvalificering – læs mere [HER](#).

Der er ikke nødvendigvis en stor forskel på indholdet af jobopslaget målrettet danske eller internationale kandidater. Dog vil det være en fordel at være meget skarp og udførlig i forhold til beskrivelse af organisationen, dens kultur, samt hvad der forventes af en ansøger, herunder; hvor meget man skal arbejde. Hvis man er tryk ved det, kan det også være en fordel at være åben vedrørende lønforhold. Ligeledes bør man sørge for at beskrive de ekstra fordele, bløde som hårde, som ofte tages for givet i Danmark, fx kantineordning, firmafest, firmaklubber, sundhedsforsikring, efteruddannelse, løn for overarbejde, fritvalgsordninger mv. Dette kan være en stor tiltrækningsfaktor for en international kandidat, som ikke på forhånd er bekendt med disse fordele. Alt bør nævnes, da mange forskellige ting kan være udslagsgivende.

Administrative Processer

Et godt kendskab til de administrative processer og registreringer er en fordel, da du derfor vil være i stand til at hjælpe en international medarbejder med effektivt at komme på plads i Danmark og i din organisation. Selvom man måske har stiftet bekendtskab med rekruttering af internationale før, kan det være svært at finde ud af, hvad man skal være opmærksom på, når man ansætter en international medarbejder, såsom hvilke regler, der gælder for dig som arbejdsgiver, og hvilke registreringer og ansøgninger, som den ansatte skal udfylde for at være berettiget til at arbejde i Danmark. Når man rekrutterer fra EU/EØS lande, er processen kortere og mindre tidskrævende end ved rekruttering fra ikke-EU/EØS-land. Dette er begrundet med, at vi i EU har besluttet, at borgere frit skal kunne flytte og arbejde mellem lande.

Arrival Booklet (EU): [Copenhagen Capacity](#) har udarbejdet en guide til internationale fra EU/EØS-lande, som kommer til Danmark ifm. arbejde. Den tager medarbejderen i hånden gennem alle de processer, som er nødvendige for at opnå opholds- og arbejdstilladelse, CPR-nr., MitID, bank- og Nemkonto, sygesikring, mm. Hvis du ansætter en person fra et EU/EØS-land bør du sende guiden som det første sammen med ansættelseskontrakten. Hvis den internationale allerede opholder sig i Danmark og er bopælsregistreret, behøver du ikke

gøre mere end at sende dem en ansættelseskontrakt. Dog vil det stadig være vigtigt at have en forståelse for det at have internationale i din organisation.

Hvis du ikke har forsøgt at rekruttere fra EU/EØS-lande før, finder du her er nogle konkrete og gratis hjælpemidler og råd til, hvordan du kan komme i gang med at rekruttere effektivt fra EU/EØS:

Virksomhedsguiden.dk: Virksomhedsguiden har et helt emne dedikeret til udenlandsk arbejdskraft, som bl.a. omhandler hjælp til de første overvejelser, rekruttering, opholds- og arbejdstilladelser, skat mm. Læs mere [HER](#).

Gratis tiltrækningskampagner: Copenhagen Capacity tilbyder gennem et nationalt talenttiltræknings samarbejde ([A State of Denmark](#)) gratis tiltrækningskampagner for danske organisationer med mangel på arbejdskraft. Der afholdes 1-2 af disse om året med forskellige fokusområder. Der tilbydes, gennem samarbejdet, også andre gratis muligheder for at komme i kontakt med internationalt talent, f.eks. matchmaking-event, karriere-/jobmesser, innovation challenges/sprints, after-study mingles mm.). Fordelen ved disse er, at du ofte møder herboende jobsøgende, som derfor ikke først skal flytte hertil. Find dem her:

Employer Branding: En organisations employer brand fortæller noget om virksomhedens evne til at markedsføre sig som en attraktiv arbejdsplads. Det er afgørende for, om nye medarbejdere har lyst til at arbejde for jer. [Work Live Stay](#) har udarbejdet en Employee Value Proposition guide, som du med fordel kan benytte til at blive tydelig omkring, hvad der definerer din organisation, og hvad der gør den unik og attraktiv for en kandidat.

Virk Assistent: Erhvervsstyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har i samarbejde lavet en digital trin-for-trin guide, der skal gøre det nemmere for arbejdsgivere at ansætte internationale medarbejdere. Den assisterer både arbejdsgiver i rekrutteringsprocessen, samt guider arbejdsgiveren i hvilke registreringer og ansøgninger, som den nye medarbejder skal udfylde for at være berettiget til at arbejde i Danmark. Guiden hjælper dermed med at sikre, at både arbejdsgiver og medarbejderen lever op til reglementet.

Det kan godt virke banalt at skulle kende til registreringer og ansøgningsprocesser. Men desto bedre du kender til processerne, de områder hvor den internationale kan støde på udfordringer, og vigtigst af alt, hvor de kan få hjælp, desto hurtigere kan de blive etableret. Det er ikke alle organisationer, der har tid og ressourcer til at sætte sig ind i, hvad den internationale skal bruge af dokumentation, hvor de skal/kan henvende sig, og hvordan de kommer hurtigst igennem processen. Heldigvis er der mange steder at få hjælp, så hele byrden ikke ligger på dine skuldre. Herunder finder du hjælp til, hvordan du bedst forbereder dig samt hvordan du bedst kan hjælpe en potentiel international medarbejder.

[Lifeindenmark:](#) Dette er borger.dk for internationale. Den indeholder informationer om alle de ting, internationale bør være opmærksomme på i forbindelse med at flytte til Danmark, leve i Danmark og eventuel fraflytning.

[International Citizen Service:](#) International Citizen Service er en landsdækkende service for nyankomne, der opholder sig i Danmark i mere end 3 måneder. ICS er et koordinerende samarbejde mellem alle de relevante danske myndigheder – SIRI, Skat og kommunal administration (Borgerservice). De fungerer som one-stop for internationale til at få CPR-nr. MitID, skattekort, mm.

[Nyidanmark:](#) Nyidanmark.dk er Udlændingestyrelsens og Styrelsen for International Rekruttering og Integrations officielle internetportal om reglerne for indrejse og ophold i

Danmark. Den primære målgruppe for nyidanmark.dk er udlændinge, som ønsker at komme til Danmark eller allerede er i landet, og deres familiemedlemmer samt organisationer, hvori udlændinge skal ansættes. Portalen tilbyder de udlændinge, som ønsker at indrejse og opholde sig i Danmark, og deres familiemedlemmer, organisationer eller uddannelsesinstitutioner m.fl. nem adgang til relevant information og digital selvbetjening af høj kvalitet.