

# STAY RELEVANT

## CASE COMPETITION

### **VIRKSOMHED: work live stay**

#### **VIRKSOMHEDSBESKRIVELSE**

work live stay southern denmark (WLS) er en forening, der har til formål at bidrage til at skabe bedre vækstbetingelser i Syddanmark. Det gør vi ved at forbedre de syddanske virksomheders muligheder for at tiltrække, modtage og fastholde højt kvalificerede medarbejdere fra ind- og udland. I WLS arbejder vi tæt sammen med vores medlemmer, der består af syddanske virksomheder, syddanske kommuner, Region Syddanmark og de vigtigste aktører indenfor uddannelse og opkvalificering.

Mangel på højt kvalificeret og specialiseret arbejdskraft er et anerkendt problem, der påvirker væksten i de ramte områder. I Syddanmark er udfordringen konkret og hæmmer de syddanske virksomheders mulighed for vækst og udvikling fremadrettet.

Vi arbejder på et nyt udviklingsprojekt, som omhandler mobilitet af internationale talenter. Initiativet har til formål at understøtte og øge virksomhedernes muligheder for at tiltrække specifik og manglende arbejdskraft til Syddanmark og fastholde dem, når de er flyttet hertil.

Projektet har en strategi om at fokusere på tiltrækning i regioner med høj arbejdsløshed og de rette kvalifikationer. Det vil medvirke til at synliggøre både virksomheder og regionen som helhed i disse områder. Den samlede indsats vil således være med til at løfte mange af de opgaver, virksomhederne i Syddanmark efterspørger. 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 i Danmark.

Ud over at tiltrække og forberede den internationale medarbejder på at komme til Danmark, skal der ligeledes være fokus på at kulturtræne virksomheder til at tage imod deres nye internationale medarbejdere. Hvis det ikke lykkes risikerer vi, at indsatsen med tiltrækning har været forgæves, da den internationale medarbejder vælger at rejse hjem igen.

Når syddanske virksomheder ansætter en højt kvalificeret international medarbejder, der skal flytte til området, er det altafgørende for medarbejderens fastholdelse, at medarbejderen falder til i jobbet samt i området. De danske udfordringer med at fastholde international arbejdskraft understøttes af tal fra KL, som viser, at næsten 37 pct. af de højt lønnede udlændinge i Danmark er udrejst tre år efter, de kom til landet.

Det er omkostningsfuldt for virksomheden, som udover en omkostningsfuld rekruttering og oplæring står overfor videns tab, hvis den internationale medarbejder forlader jobbet før tid.

Der er en lang række indsatser udenfor arbejdspladsen, som kan fastholde den internationale medarbejder – vigtige indsatser inkluderer, at deres medfølgende ægtefælle finder netværk og beskæftigelse samt at de får et godt socialt netværk.

## **UDFORDRING**

Hvad kan syddanske virksomheder yderligere gøre for at tage godt i mod deres nye medarbejdere og fastholde dem på sigt.

- Hvordan får man virksomhederne til at sætte kultur, sprogtræning mm på dagsorden, når nye medarbejdere skal modtages?
- Hvad er virksomhedens ansvar i denne sammenhæng, og hvad er kandidatens (den internationale medarbejder)?
- Hvad er fordelene – og ulemperne – for virksomhederne i denne sammenhæng?