COPENHAGEN
CAPACITY



Globalt talent i danske virksomheder

En undersøgelse af danske virksomheders erfaringer med international arbejdskraft

November 2026, København

Indhold

Forord 2

Kort fortalt 4

Deltagere i undersøgelsen 8

Internationale medarbejdere er blevet en strategisk nødvendighed 14

Danmark er attraktivt, men vejen ind er besværlig 22

Barrierer for tilknytning af internationale medarbejdere 26

Bag om undersøgelsen 33

Anbefalinger på baggrund af virksomhedernes erfaringer 39

Metode og datagrundlag 42



Forord

Danske virksomheder konkurrerer i stigende grad om de kompetencer, der skal skabe fremtidens vækst, innovation og grønne omstilling.

Resultaterne i denne rapport viser tydeligt, at international arbejdskraft for mange virksomheder er blevet en forudsætning for at kunne udvikle sig, vækste og fastholde deres konkurrencekraft.

Rapporten viser samtidig, at virksomhedernes behov langt fra er dækket. Mange virksomheder forventer fortsat at rekruttere internationalt i de kommende år, men de peger også på barrierer, der gør det vanskeligere end nødvendigt at tiltrække og ansætte kvalificeret arbejdskraft fra udlandet. Derfor er rapportens budskab klart: Hvis Danmark skal styrke sin position i den globale konkurrence om talent, skal vi gøre international rekruttering enklere og mere tilgængelig for virksomhederne.

Resultaterne peger også på et betydeligt uudnyttet potentiale. Mange virksomheder har gode erfaringer med internationale medarbejdere, men relativt få rekrutterer aktivt medarbejdere direkte fra udlandet. Samtidig viser undersøgelsen, at virksomhederne efterspørger bedre rammer, rådgivning og støtte til international rekruttering.

København spiller en central rolle i denne udvikling. Det er den kommune i Danmark, hvor flest internationale medarbejdere arbejder, og hovedstaden er for mange internationale talenter deres første møde med Danmark. Det gør København til en vigtig drivkraft for både dansk vækst og Danmarks evne til at tiltrække global arbejdskraft.

Jeg håber, at rapporten kan bidrage med ny viden og inspirere til en fælles indsats blandt virksomheder, myndigheder og øvrige aktører, så Danmark også fremover kan tiltrække de kompetencer, som erhvervslivet har brug for.

God læselyst.



Asbjørn Overgaard
Administrerende direktør
Copenhagen Capacity

Kort fortalt

Denne rapport bygger på svar fra 149 danske virksomheder og giver et aktuelt indblik i virksomhedernes erfaringer med at rekruttere, ansætte og tilknytte internationale medarbejdere.

International arbejdskraft er blevet en fast del af virksomhedernes kompetenceforsyning.

Mange virksomheder oplever fortsat mangel på kvalificeret arbejdskraft, og 88% forventer at ansætte internationale medarbejdere inden for de næste to år.

Danmark opfattes som en attraktiv destination, men rekruttering fra udlandet er ofte forbundet med betydelige barrierer.

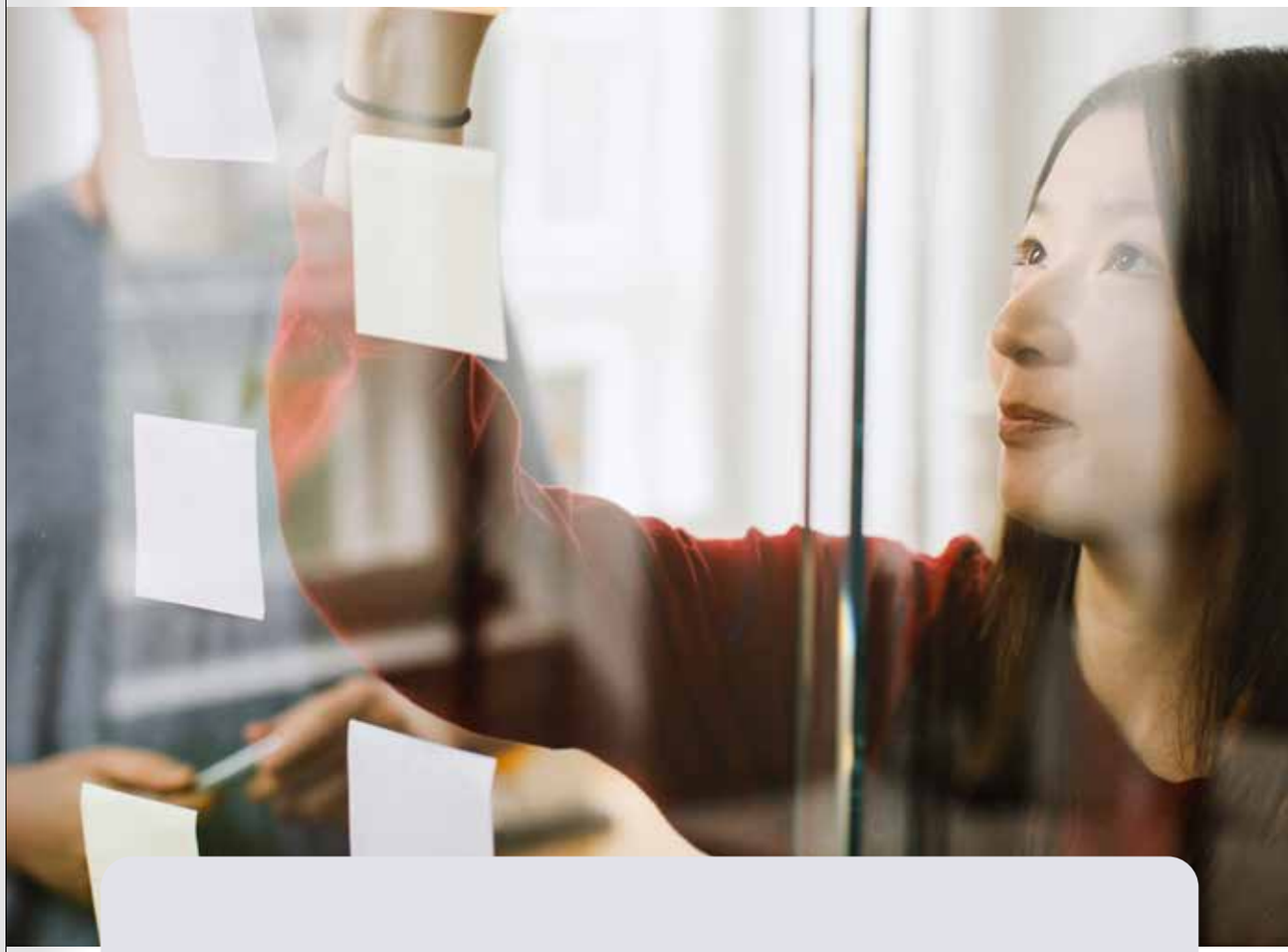
Administrative regler, opholdstilladelser og praktiske forhold omkring relokation fremhæves som væsentlige udfordringer.

Tilknytning handler om mere end arbejdspladsen.

Sociale relationer, netværk, partnerens trivsel og muligheder uden for arbejdspladsen har stor betydning for, om internationale medarbejdere vælger at blive i Danmark på længere sigt.

88%

forventer at ansætte internationale medarbejdere inden for de næste to år



Mange virksomheder rekrutterer internationalt, men ikke fra udlandet

Selvom mange virksomheder har erfaring med at rekruttere internationale medarbejdere fra udlandet, ansætter 37% udelukkende internationale kandidater, der allerede bor i Danmark. Resultatet illustrerer, at virksomhedernes adgang til international arbejdskraft ikke alene afhænger af tiltrækning fra udlandet, men også af de internationale talenter, der allerede er til stede i Danmark.

KORT FORTALT

Hovedanbefalinger på baggrund af virksomhedernes erfaringer

1

Styrket international talenttiltrækning

Styrk Danmarks evne til at tiltrække højt kvalificeret international arbejdskraft, så virksomhedernes behov for specialiserede kompetencer kan understøtte vækst og innovation.

2

Enklere international rekruttering

Reducér administrative barrierer og gør det lettere for virksomheder at ansætte internationale medarbejdere gennem enklere regler, hurtigere processer og færre bureaukratiske byrder.

3

Rådgivning og støtte til virksomheder

Giv virksomheder lettere adgang til vejledning, værktøjer og praktisk støtte om international rekruttering, onboarding og relokation.

4

Del erfaringerne og få flere virksomheder i gang

Understøt netværk og erfaringsudveksling om international rekruttering, onboarding og tilknytning, så virksomheder, der efterspørger viden og sparring, lettere kan få adgang til relevante erfaringer og værktøjer.



Deltagere i undersøgelsen

149

Virksomheder har deltaget i undersøgelsen

83%

Har internationale medarbejdere ansat.

Respondenterne repræsenterer både små, mellemstore og store virksomheder.

46%

Repræsenterer små- og mellemstore virksomheder med under 250 medarbejdere

84%

Af virksomhederne har internationale medarbejdere i specialist- og videnstillinger.

54%

Repræsenterer virksomheder med 250 medarbejdere eller derover.

46%

Har internationale medarbejdere i lederstillinger.

Respondenterne har indsigt i virksomhedernes rekruttering.

Arbejder inden for HR, People eller Employer Branding

51%

Repræsenterer topledelsen

23%

Er ledere

18%



Virksomheder fra alle fem danske regioner er repræsenteret.
61% har aktiviteter i Region Hovedstaden, 36% i Region Midtjylland, 33% i Region Syddanmark, 24% i Region Sjælland og 15% i Region Nordjylland.

Region Hovedstaden **61%**

Region Midtjylland **36%**

Region Syddanmark **33%**

Region Sjælland **24%**

Region Nordjylland **15%**



DELTAGERE I UNDERSØGELSEN

Virksomhedsstørrelse afgørende for international rekruttering

For at kunne sammenholde virksomheder på tværs af størrelse har vi samlet små og mellemstore virksomheder i én gruppe (under 250 medarbejdere), som sammenlignes med store virksomheder (250+ medarbejdere).

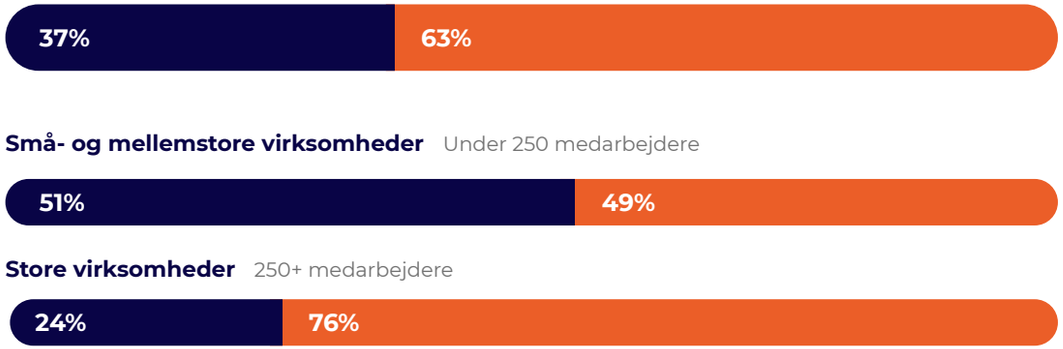
For at kunne sammenholde virksomheder på tværs af størrelse har vi samlet små og mellemstore virksomheder i én gruppe (under 250 medarbejdere), som sammenlignes med store virksomheder (250+ medarbejdere).

Der er markante forskelle i virksomhedernes internationale rekrutteringspraksis. Blandt de små- og mellemstore virksomheder ansætter 51% udelukkende internationale medarbejdere, der allerede er bosat i Danmark, mens 49% også rekrutterer fra udlandet.

For de store virksomheder er billedet det modsatte: Kun 24% ansætter alene internationale medarbejdere, der allerede bor i Danmark, mens 76% også rekrutterer direkte fra udlandet. Der ses en tilsvarende forskel i sammensætningen af virksomhedernes internationale medarbejderbase.

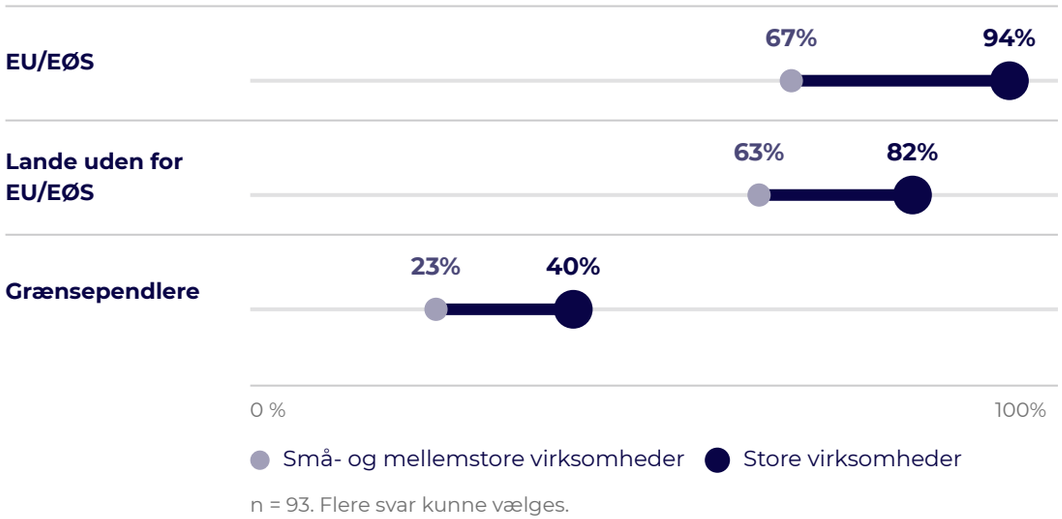
Internationale medarbejdere fra både EU/EØS og lande uden for EU/EØS findes i både små- og mellemstore virksomheder, og store virksomheder, men de store virksomheder har generelt flere medarbejdere fra et bredere geografisk område.

Har virksomhederne hjulpet med relokation?



n = 76

Hvorfra har I rekrutteret internationale medarbejdere?



n = 93. Flere svar kunne vælges.

Forskelle i rekrutteringspraksis blandt mindre virksomheder kan i højere grad være et udtryk for begrænsede ressourcer og rekrutteringskapacitet end manglende interesse for international arbejdskraft

Flere fremhæver **ressourcer**, **tid** og **omkostninger** som væsentlige barrierer for rekruttering på tværs af landegrænser.

”Kompleksitet og pris. Som SMV er det for stor en opgave og for omkostningstungt.”

Åbent svar fra undersøgelsen



Hvordan virksomheder rekrutterer international arbejdskraft, har betydning for deres erfaringer, udfordringer og behov. Derfor skelner vi gennem rapporten mellem virksomheder, der **rekrutterer fra Danmark,** dvs. ansætter internationale medarbejdere, som allerede er bosat i Danmark, og virksomheder, der **rekrutterer fra udlandet**, dvs. rekrutterer internationale medarbejdere til Danmark.

Virksomheder, der rekrutterer fra udlandet, har naturligt mere erfaring med eksempelvis arbejds- og opholdstilladelser, bolig og relokation end virksomheder, der rekrutterer fra Danmark. Denne opdeling bidrager derfor med en vigtig nuance til forståelsen af rapportens resultater og de forskelle i udfordringer og behov, som virksomhederne oplever.



Internationale medarbejdere er blevet en strategisk nødvendighed

Virksomhederne rekrutterer internationale medarbejdere af flere forskellige årsager, men svarene peger på tre overordnede behov: mangel på arbejdskraft og kompetencer, internationalisering og internationale kompetencer.

Den vigtigste drivkraft er mangel på arbejdskraft og kompetencer. 59% angiver behovet for specifikke faglige eller tekniske kompetencer som en væsentlig årsag til at rekruttere internationalt, mens 51 % peger på mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark.

Et andet motiv knytter sig til virksomhedernes internationale aktiviteter og vækstambitioner.

22% nævner virksomhedens internationaliseringsstrategi som begrundelse for at rekruttere internationalt, mens 19% fremhæver adgang til nye markeder, kunder eller internationale samarbejder.

Endelig efterspørger virksomhederne kompetencer, som i sig selv er internationale. 34% peger på internationale eller kulturelle kompetencer, mens 12% fremhæver sprogkundskaber. Resultaterne viser, at international rekruttering ikke drives af én enkelt faktor.

For størstedelen af virksomhederne handler det om mangel på arbejdskraft. For nogle er internationale medarbejdere en vigtig forudsætning for at etablere og skalere på nye markeder.

Der blev ikke fundet nogen signifikant forskel i begrundelserne for international rekruttering mellem virksomheder, der udelukkende rekrutterer internationale medarbejdere bosat i Danmark, og virksomheder, der også rekrutterer fra udlandet.

Hvad er de vigtigste grunde til, at I ansætter internationale medarbejdere?

Mangel på arbejdskraft og kompetencer	Behov for særlige faglige eller tekniske kompetencer	**59%**
	Mangel på kvalificeret arbejdskraft I Danmark	**51%**
Internationale kompetencer	Behov for internationale eller kulturelle kompetencer	**34%**
	Behov for sprogkundskaber	**12%**
Internationalisering	Strategi om internationalisering af virksomheden	**22%**
	Adgang til nye markeder, kunder eller internationale samarbejder	**19%**

n = 100. Det var muligt at vælge op til tre svar.

”Fordi de er de dygtigste kandidater til opgaven, på en måde er det vel pga. manglende kvalificeret arbejdskraft i Danmark, men det er kombination af deres internationale erfaring og deres faglige kompetencer”

Åbent svar fra undersøgelsen

INTERNATIONALE MEDARBEJDERE ER BLEVET EN STRATEGISK NØDVENDIGHED

International arbejdskraft skaber værdi, innovation og vækst

Næsten ni ud af ti virksomheder (89%) vurderer, at internationale medarbejdere bidrager positivt til deres forretning, 83% oplever, at de styrker innovation og videndeling i virksomheden, og 81% peger på, at international rekruttering er nødvendig for virksomhedens vækst. Resultaterne understreger, at adgang til internationale medarbejdere for langt størstedelen af virksomhederne er en strategisk forudsætning for vækst og udvikling.

Virksomhedernes positive vurdering rækker også ud over deres egne behov.

Hele 93% vurderer, at internationale medarbejdere er vigtige for dansk erhvervsliv, og 92% mener, at de bidrager med nye kompetencer og perspektiver på danske arbejdspladser.

”Vi ansætter de bedst kvalificerede - og hvis de tilfældigvis har en anden nationalitet, er det jo dobbelt bonus, da diversitet ofte bidrager positivt til innovationen”

Åbent svar fra undersøgelsen



Internationale medarbejdere forbindes med værdi, innovation og vækst

89%

oplever, at internationale medarbejdere bidrager positivt til deres forretning

83%

oplever, at internationale medarbejdere styrker innovation og videndeling i virksomheden

81%

vurderer, at international rekruttering er nødvendig for virksomhedens vækst

Andel, der har svaret delvist enig eller enig. n = 93.

Internationale medarbejdere er vigtige for dansk erhvervsliv

93%

vurderer, at internationale medarbejdere er vigtige for dansk erhvervsliv

92%

vurderer, at internationale medarbejdere bidrager med nye kompetencer og perspektiver

Andel, der har svaret enig eller helt enig. (henholdsvis: n = 86 og n = 87).

INTERNATIONALE MEDARBEJDERE ER BLEVET EN STRATEGISK NØDVENDIGHED

Behovet for international arbejdskraft forventes at fortsætte

Virksomhederne forventer også, at international arbejdskraft vil spille en vigtig rolle i de kommende år.

92% vurderer, at adgang til international arbejdskraft er vigtig for virksomhedernes fremtidige vækst. 88 % forventer at ansætte internationale medarbejdere inden for de næste to år.

92%

vurderer, at adgang til international arbejdskraft er vigtig for virksomhedernes fremtidige vækst

Andel, der har svaret enig eller helt enig. n = 85

88%

forventer at ansætte internationale medarbejdere inden for de næste to år

n = 89

Dette står i kontrast til DI's undersøgelse *Lokal Erhvervsvenlighed 2026*, hvor 33% af virksomhederne forventer at rekruttere internationale medarbejdere inden for det kommende år. Forskellen er markant, men afspejler også forskellen i målgruppen. Mens DI's resultat giver et billede af danske virksomheder generelt, omfatter denne undersøgelse virksomheder, der allerede har erfaring med internationale medarbejdere. Resultaterne peger på, at virksomheder, der har oplevet værdien af internationale medarbejdere, i væsentligt højere grad forventer at fortsætte med at rekruttere internationalt.



Internationale medarbejdere skaber værdi

Virksomhederne rekrutterer først og fremmest internationalt for at få adgang til kompetencer, de har svært ved at finde på det danske arbejdsmarked.

Når medarbejderne først er ansat, oplever virksomhederne ikke alene, at de løser konkrete kompetencebehov, men også at de bidrager til innovation, videndeling og vækst.

Resultaterne peger dermed på, at international arbejdskraft for mange virksomheder er blevet en integreret og strategisk vigtig del af deres kompetenceforsyning.



Danmark er attraktivt, men vejen ind er besværlig

Virksomheder, der rekrutterer fra udlandet, møder markant flere barrierer

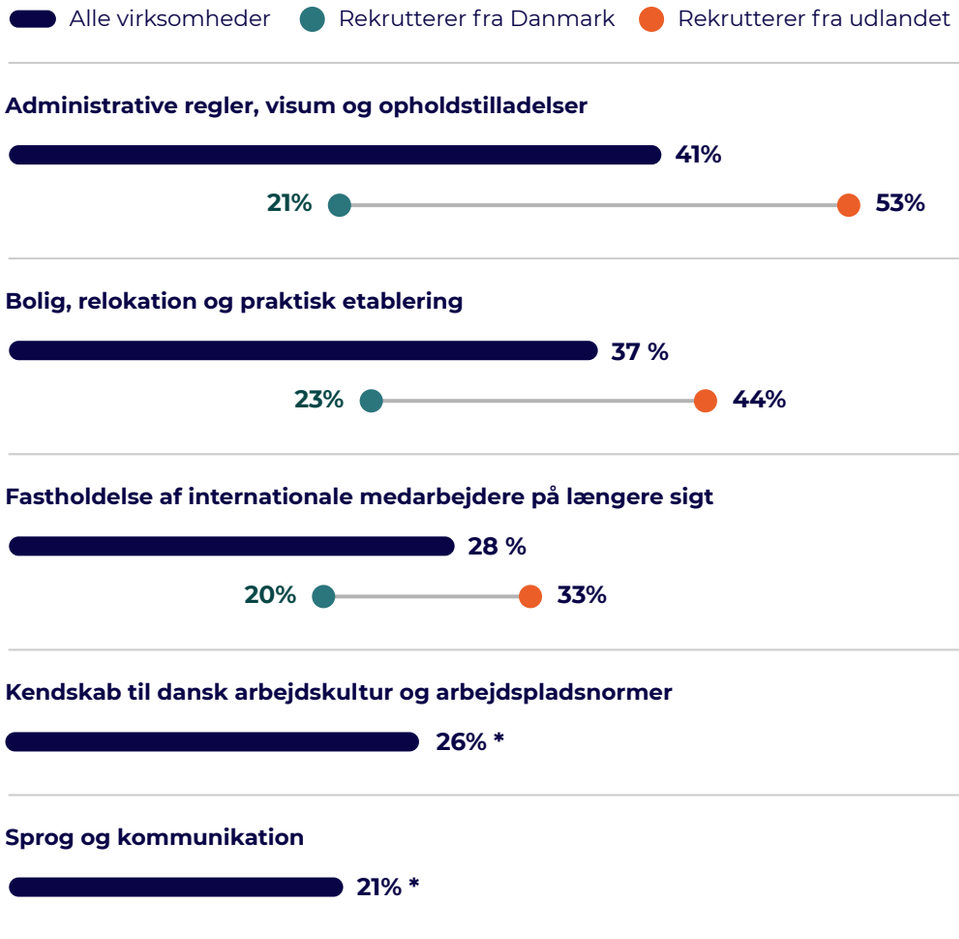
Administrative regler, visum og opholdstilladelser er den mest udbredte udfordring blandt virksomhederne samlet set.

Men resultaterne viser, at udfordringen især gør sig gældende blandt virksomheder, der rekrutterer internationale medarbejdere fra udlandet. I denne gruppe vurderer 53% i høj eller meget høj grad administrative regler som en udfordring, mens 44% peger på bolig, relokation og praktisk etablering.

Blandt virksomheder, der primært rekrutterer internationale medarbejdere, som allerede er bosat i Danmark, er andelene markant lavere med henholdsvis 21% og 23%. Forskellene peger på, at mange af barriererne er tæt knyttet til processen med at tiltrække og etablere medarbejdere fra udlandet

Resultaterne understreger, at virksomhedernes erfaringer med international arbejdskraft i høj grad afhænger af deres rekrutteringspraksis. Virksomheder, der rekrutterer på tværs af landegrænser, møder naturligt flere administrative, praktiske og tilknytningsrelaterede udfordringer end virksomheder, der rekrutterer blandt internationale kandidater, som allerede er etableret i Danmark.

Andel af virksomheder, der oplever følgende som udfordringer i høj eller meget høj grad



n = 82
*Ingen signifikante forskelle mellem virksomheder, der rekrutterer internationale medarbejdere i Danmark, og virksomheder, der rekrutterer direkte fra udlandet.

Virksomhederne ønsker færre barrierer og lettere adgang til hjælp

67% vurderer, at forenklet administration vil gøre det lettere at ansætte internationale medarbejdere.

Ønsket om færre administrative barrierer er dermed det klart mest fremtrædende ønske fra virksomhederne.

Der er samtidig et betydeligt ønske om bedre adgang til rådgivning. 43% efterspørger offentlig rådgivning eller en form for one-stop-shop, hvor virksomheder kan få samlet information og kvalificeret vejledning om international rekruttering.

Virksomhedernes svar peger på, at behovet for internationale kompetencer langtfra er mættet. I en situation med fortsat lav ledighed og hård konkurrence om specialiseret arbejdskraft er internationale medarbejdere for mange virksomheder en nødvendig del af løsningen.

Resultaterne understreger derfor både behovet for at understøtte virksomhedernes arbejde med international rekruttering og for fortsat at styrke Danmarks internationale talenttiltrækning.

Virksomhedernes behov varierer afhængigt af, hvor de rekrutterer fra

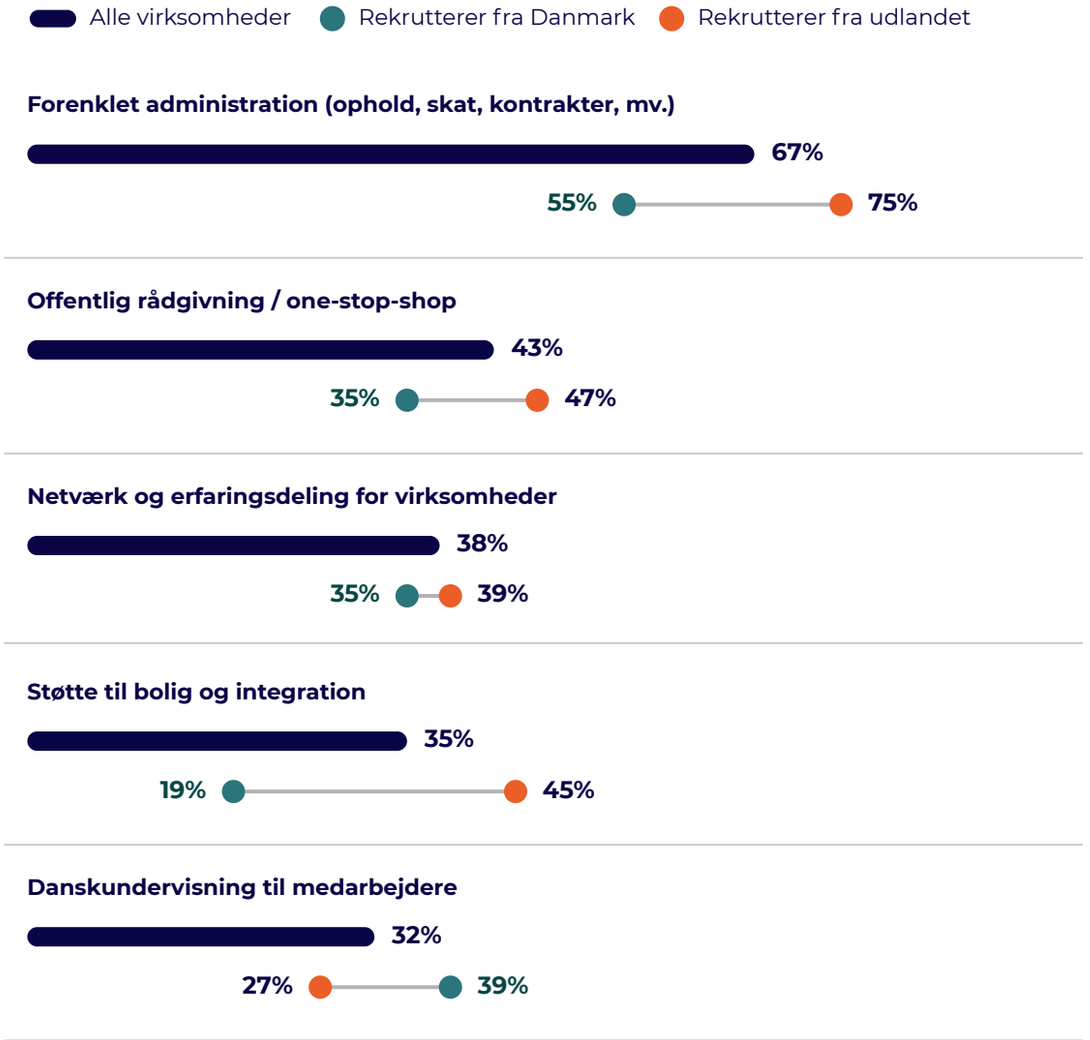
Resultaterne peger på, at virksomhedernes behov for støtte afhænger af, hvordan de rekrutterer internationale medarbejdere.

Virksomheder, der rekrutterer internationale medarbejdere fra udlandet, efterspørger markant oftere forenklet administration (75% mod 55%) samt støtte til bolig og integration (45% mod 19%).

Det afspejler, at denne type virksomhed i højere grad håndterer de praktiske og administrative udfordringer, der følger med international rekruttering og relokation.

Omvendt vægter virksomheder, der kun ansætter internationale medarbejdere, som allerede bor i Danmark, danskundervisning højere (39% mod 27%). For disse virksomheder er de første barrierer omkring ophold, myndighedsprocesser og etablering allerede overvundet, og fokus flytter sig derfor mod integration på arbejdspladsen og medarbejdernes langsigtede tilknytning.

Hvilken støtte ville gøre det lettere for jer at ansætte internationale medarbejdere?



n = 82. Respondenterne kan vælge op til 3 svar.



Barrierer for tilknytning af internationale medarbejdere

At tiltrække internationale medarbejdere er kun første skridt. Den langsigtede udfordring er at skabe tilknytning til Danmark.

Mens udfordringerne med tiltrækning primært handler om adgang til talent, rekruttering, relokation og administrative processer, handler tilknytning i højere grad om, hvorvidt internationale medarbejdere og deres familier oplever Danmark som et attraktivt sted at bo og arbejde på længere sigt.

Virksomhederne vurderer generelt, at internationale medarbejdere integrerer sig godt på danske arbejdspladser, men billedet er ikke entydigt.

Over halvdelen af virksomhederne er enige i, at internationale medarbejdere integrerer sig godt, mens kun 14% er uenige.

Samtidig vurderer 38%, at internationale medarbejdere er vanskelige at fastholde i Danmark, mens kun 16% afviser, at dette er en udfordring.

Hvor enig er du i at internationale medarbejdere integreres godt på danske arbejdspladser



Hvor enig er du i at det er svært at fastholde internationale medarbejdere i Danmark?



Uenig eller helt uenig Hverken enig eller uenig Enig eller helt enig

Resultaterne peger på en vigtig forskel: En international medarbejder kan være velintegreret på arbejdspladsen uden nødvendigvis at opbygge en langsigtet tilknytning til Danmark. Integration på arbejdspladsen er kun én del af den samlede oplevelse af at etablere sig i et nyt land.

Tilknytning rækker ud over arbejdspladsen

Virksomhedernes kommentarer viser, at sociale relationer, netværk og familiens trivsel ofte spiller en afgørende rolle for, om internationale medarbejdere vælger at blive i Danmark.

”Den danske kultur er ganske svær at komme ind i. […] Vi oplever ofte, at partnere til dem, vi ansætter, ikke falder til, og det er dem, som trækker vores expats ud af landet igen. Vi mangler simpelthen muligheder for god integration i fællesskaber.”

Åbent svar fra undersøgelsen

De fleste virksomheder skelner ikke mellem danske og internationale medarbejdere

Størstedelen af virksomheder har ikke særlige onboarding- eller tilknytningsinitiativer målrettet internationale medarbejdere.

67% anvender samme onboardingforløb for danske og internationale medarbejdere, mens 33% tilbyder onboarding, der er særligt tilpasset internationale medarbejdere.
Et tilsvarende mønster ses på trivsels- og tilknytningsområdet.

Her tilbyder 77% de samme initiativer for alle medarbejdere, mens blot 23% har indsatser, der specifikt er målrettet internationale medarbejdere. Virksomhedernes indsatser varierer dog betydeligt afhængigt af deres erfaring med international rekruttering.

Virksomheder, der kun rekrutterer internationale medarbejdere fra Danmark, adskiller sig fra virksomheder der også rekrutterer på tværs af grænser. Denne forskel går igen, når det gælder støtte til internationale medarbejdere efter ansættelsen.

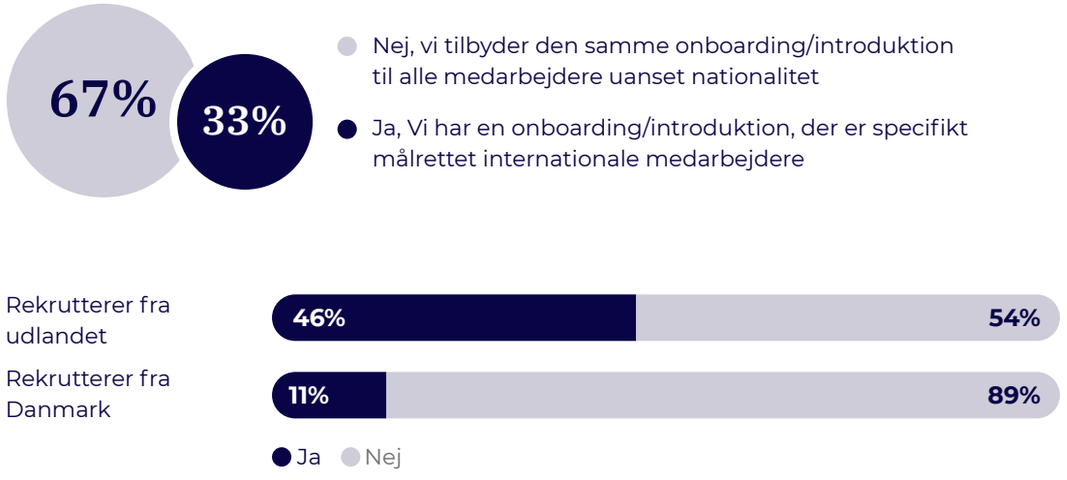
Blandt virksomheder, der også rekrutterer fra udlandet, tilbyder 46% onboarding, der er særligt målrettet internationale medarbejdere.

Det gælder til sammenligning kun 11% blandt virksomheder, der kun rekrutterer internationale medarbejdere bosat i Danmark. Der er således en markant større udbredelse af målrettede onboardingforløb blandt virksomheder, der rekrutterer direkte fra udlandet.

Det samme mønster ses på området for trivsel og tilknytning. Tallene peger dermed på, at virksomheder med erfaring med rekruttering af internationale medarbejdere bosat uden for Danmark i højere grad har etableret særlige indsatser for at understøtte internationale medarbejderes onboarding, trivsel og tilknytning. Samtidig viser resultaterne, at målrettede indsatser fortsat er langt fra normen, også blandt virksomheder, der rekrutterer fra udlandet.

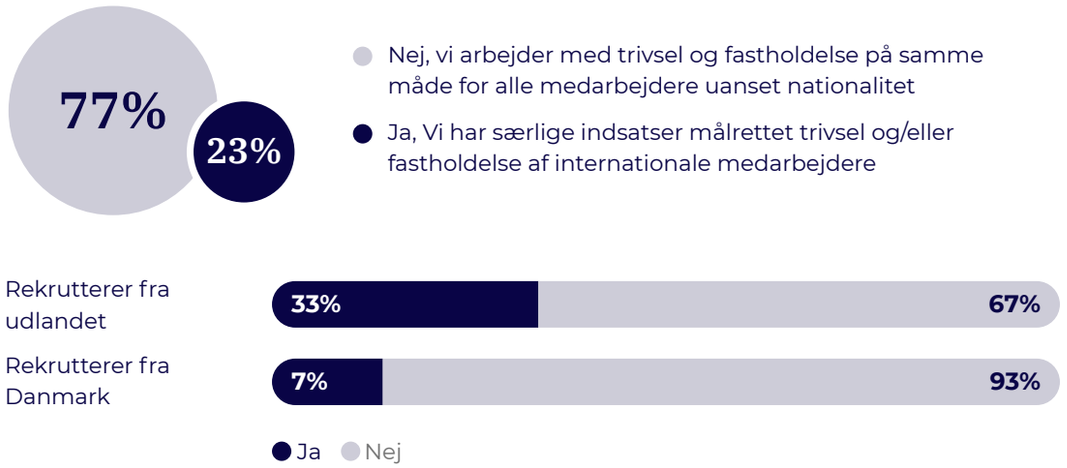
Har I en særlig onboarding eller introduktion målrettet internationale medarbejdere?

Alle virksomheder



Har I en særlig indsats for trivsel og fastholdelse af internationale medarbejdere?

Alle virksomheder





BARRIERER FOR TILKNYTNING AF INTERNATIONALE MEDARBEJDERE

Virksomhedernes indsatser matcher ikke altid internationale medarbejderes behov

Resultaterne fra det foregående afsnit rejser et interessant spørgsmål.

Hvis de fleste virksomheder ikke differentierer deres onboarding- og tilknytningsindsatser mellem danske og internationale medarbejdere, hvordan stemmer det så overens med de behov, internationale medarbejdere selv peger på?

Expat Survey 2025 viser, at oplevelsen af tilhørsforhold, social inklusion og fællesskab på arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle for internationale medarbejderes trivsel og tilknytning til Danmark. Blandt de expats, der forventer at forlade Danmark tidligere end planlagt, er manglende oplevelse af inklusion på arbejdspladsen den hyppigst angivne årsag.

Samtidig peger Expat Survey 2025 på et ønske om bedre onboarding, stærkere sociale netværk og initiativer, der understøtter integrationen i både arbejdslivet og samfundet. Sammenholdt med virksomhedernes besvarelser tegner der sig et klart billede.

Internationale medarbejdere efterspørger støtte til onboarding, inklusion og tilhørsforhold, mens størstedelen af virksomhederne anvender de samme onboarding- og tilknytningsindsatser for danske og internationale medarbejdere. Resultaterne peger derfor på et potentiale for i højere grad at tilpasse onboarding- og tilknytningsindsatser til de behov, internationale medarbejdere selv fremhæver som afgørende for deres trivsel og langsigtede tilknytning til Danmark.

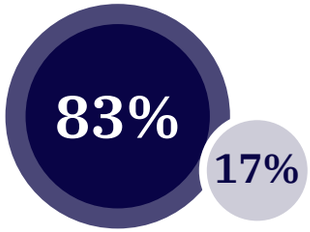
Bag om undersøgelsen

Blandt de 149 respondenter har 83% internationale medarbejdere ansat, mens 17% ikke har internationale medarbejdere.

Dette afspejler, at undersøgelsen bevidst er målrettet virksomheder med erfaring med eller interesse for international rekruttering.

Til sammenligning fandt Dansk Erhverv, at 35% af deres medlemsvirksomheder havde udenlandske medarbejdere ansat i 2023 (Dansk Erhverv, 2025).

Resultaterne er derfor ikke repræsentative for danske virksomheder generelt, men giver et særligt indblik i erfaringer og udfordringer blandt virksomheder, der arbejder aktivt med international arbejdskraft.

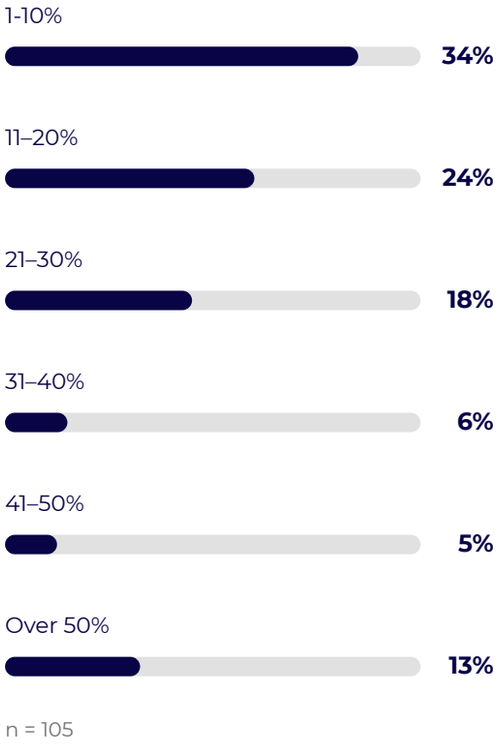




Andel internationale medarbejdere

Internationale medarbejdere udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken i mange af de deltagende virksomheder.

I 42% af virksomhederne udgør de mere end hver femte medarbejder, mens 13% har en arbejdsstyrke, hvor internationale medarbejdere udgør over halvdelen af de ansatte.

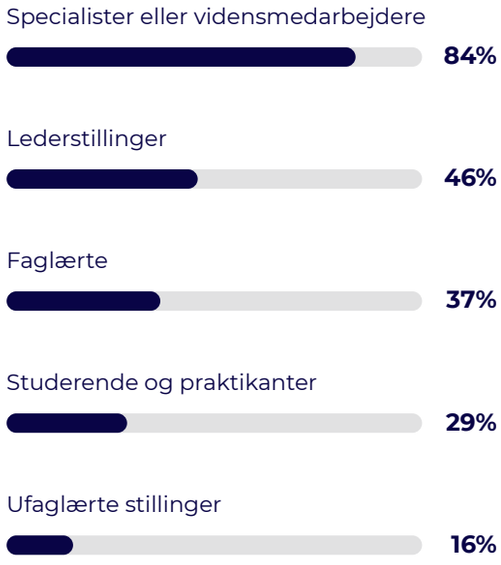


n = 105

Stillingstyper

Hele 84% af virksomhederne angiver, at de beskæftiger internationale specialister eller vidensmedarbejdere. Derudover anvender 46% internationale medarbejdere i lederstillinger, mens 37% rekrutterer internationale faglærte.

Internationale studerende og praktikanter indgår hos 29% af virksomhederne, mens 16% beskæftiger internationale medarbejdere i ufaglærte stillinger.



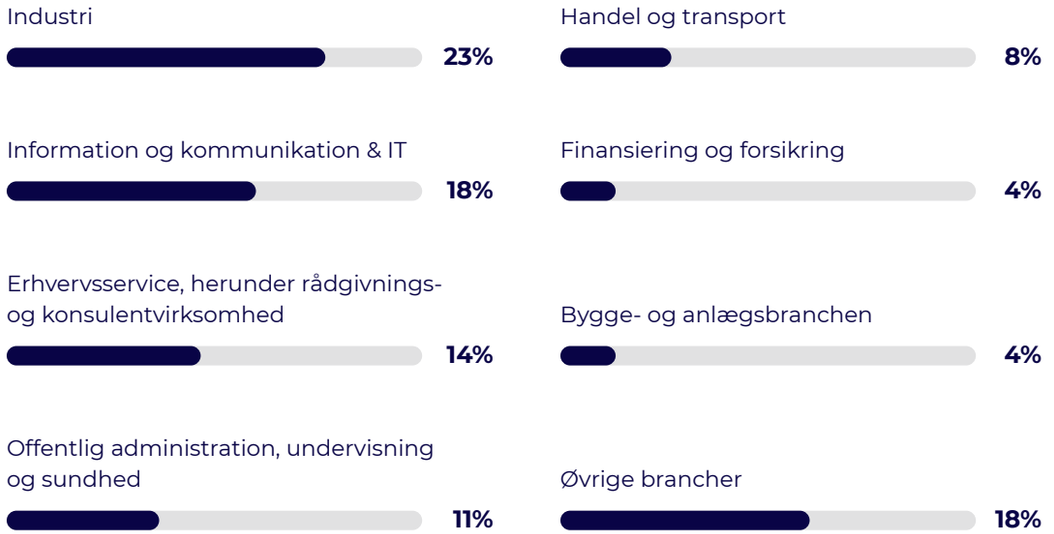
n = 100

Brancher

Virksomhederne kommer fra en bred vifte af sektorer. Industri udgør den største enkeltgruppe med 23% af respondenterne, efterfulgt af information og kommunikation & IT (18%), samt erhvervsservice, herunder rådgivnings- og konsulentvirksomhed (14%).

Offentlig administration, undervisning og sundhed udgør 11% af besvarelserne, mens handel og transport repræsenterer 8%.

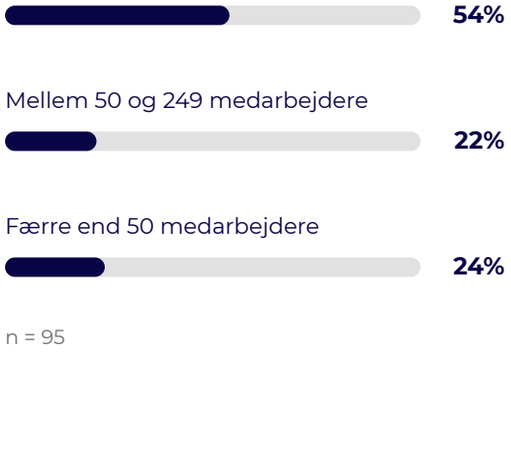
Finansiering og forsikring samt bygge- og anlægsbranchen udgør hver 4% af respondentgrundlaget. De resterende 18% fordeler sig på øvrige brancher.



n = 97

Virksomhedsstørrelse

Respondenterne repræsenterer både små, mellemstore og store virksomheder. Mere end halvdelen af virksomhederne har over 250 medarbejdere (54%), mens 22% har mellem 50 og 249 medarbejdere. 24% repræsenterer virksomheder med færre end 50 medarbejdere.



n = 95

Roller

Mere end halvdelen af respondenterne arbejder inden for HR, People & Culture eller Employer Branding (51%). Derudover kommer 23% af besvarelserne fra virksomheders øverste ledelse, mens 18% er ledere med personale- eller driftsansvar. De resterende 8% repræsenterer andre funktioner.

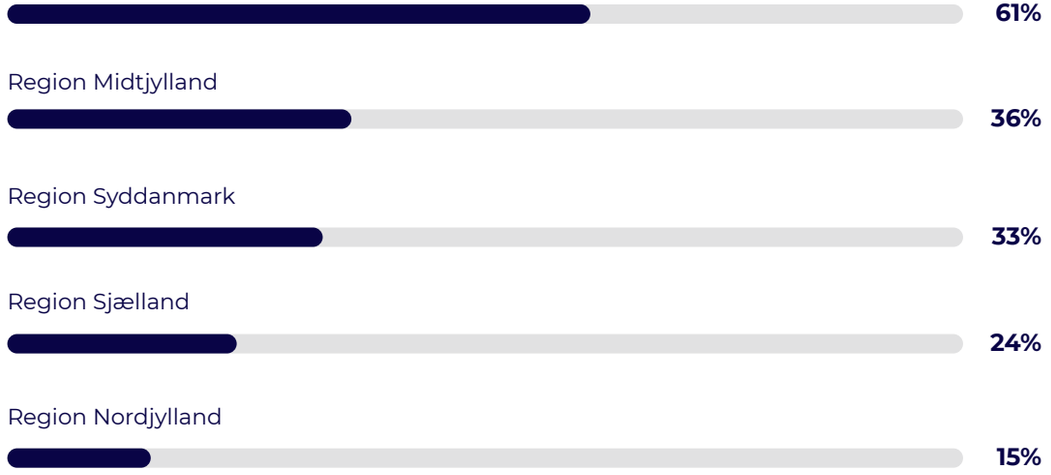


n = 96

Geografi

Virksomhederne har aktiviteter på tværs af hele landet. Flest har medarbejdere i Region Hovedstaden (61%), men virksomheder med medarbejdere i Region Midtjylland (36%), Region Syddanmark (33%), Region Sjælland (24%) og Region Nordjylland (15%) er også repræsenteret i undersøgelsen.

Da virksomhederne kunne angive flere regioner, afspejler tallene, at mange virksomheder har medarbejdere på tværs af landet.



n = 93



Anbefalinger på baggrund af virksomhedernes erfaringer

Undersøgelsen viser, at internationale medarbejdere er blevet en vigtig del af mange virksomheders kompetenceforsyning.

Samtidig peger virksomhederne på en række udfordringer i arbejdet med at tiltrække, ansætte og tilknytte internationale medarbejdere.

På baggrund af virksomhedernes erfaringer peger rapporten på fire områder, hvor virksomhedernes adgang til internationale kompetencer kan styrkes.

Anbefalinger på baggrund af virksomhedernes erfaringer

1 Styrk tiltrækningen og tilknytningen af international arbejdskraft

Virksomhederne vurderer, at adgang til kvalificeret international arbejdskraft er vigtig for deres fremtidige vækst, og et stort flertal forventer fortsat at rekruttere internationalt. Samtidig viser undersøgelsen, at mange virksomheder rekrutterer internationale medarbejdere blandt personer, der allerede bor i Danmark.

Der er derfor behov for både at styrke Danmarks evne til at tiltrække kvalificeret international arbejdskraft og skabe gode rammer for, at flere internationale studerende, specialister og medfølgende ægtefæller vælger at blive og arbejde i Danmark.

2 Gør det lettere at ansætte internationale medarbejdere

Administrative regler og opholdstilladelser fremhæves som den største barriere for international rekruttering. Samtidig vurderer næsten syv ud af ti virksomheder, at enklere regler og processer vil gøre det lettere at ansætte internationale medarbejdere.

Der er derfor behov for at reducere administrative barrierer og skabe mere smidige processer for virksomheder, der rekrutterer international arbejdskraft.

3 Bedre adgang til rådgivning om international rekruttering

Mange virksomheder efterspørger bedre adgang til rådgivning og vejledning om international rekruttering. Behovet er særligt tydeligt blandt virksomheder med begrænset erfaring, hvor internationale rekrutteringsforløb kan opleves som komplekse og ressourcekrævende.

En styrket rådgivningsindsats kan gøre det lettere for virksomheder at navigere i regler, processer og praktiske forhold ved international rekruttering.

4 Styrk netværk og erfaringsudveksling mellem virksomheder

Mange virksomheder efterspørger viden, inspiration og konkrete erfaringer med international rekruttering og tilknytning.

Netværk, erfaringsudveksling og adgang til praksisnære eksempler kan give virksomheder, der ønsker det, bedre mulighed for at hente inspiration fra andre virksomheders erfaringer.

Metode og datagrundlag

Undersøgelsen 'Globalt talent i danske virksomheder' giver indblik i danske virksomheders erfaringer med at rekruttere, ansætte og tilknytte internationale medarbejdere.

Undersøgelsen belyser virksomhedernes motiver for international rekruttering, den værdi internationale medarbejdere skaber, samt de udfordringer virksomhederne møder i arbejdet med at tiltrække og tilknytte globalt talent.

Analysen kombinerer en kvantitativ virksomhedsundersøgelse gennemført via analyseværktøjet Enalyzer med kvalitative åbne besvarelser og giver dermed både et bredt og dybere indblik i virksomhedernes erfaringer. Da ikke alle spørgsmål var obligatoriske, varierer antallet af besvarelser mellem spørgsmålene. "Ved ikke" besvarelser er ekskluderet fra tal, procenter og visualiseringer. Antallet af respondenter (n) fremgår ved hver figur, og ved spørgsmål med flere svarmuligheder kan procenterne overstige 100%.

Undersøgelsen blev distribueret gennem Copenhagen Capacitys egne virksomhedsnetværk samt samarbejdspartnere inden for erhvervsfremme, international arbejdskraft og virksomhedsservice, herunder erhvervsorganisationer, klyngeorganisationer, kommuner og erhvervshuse.

Undersøgelsen var målrettet virksomheder med erfaring med eller interesse for international rekruttering og tilknytning. Virksomheder med internationale medarbejdere er derfor bevidst overrepræsenterede i respondentgruppen. Resultaterne er således ikke repræsentative for danske virksomheder generelt, men giver et værdifuldt indblik i erfaringer, udfordringer og behov blandt virksomheder, der arbejder aktivt med international arbejdskraft.

Tekst og dataindsamling:

Dan Rosenberg, Director of Talent
Katrine Bauer, Strategy & Analysis Manager



For yderligere information om undersøgelsen, kontakt:

Dan Rosenberg,
Director of Talent,
dro@copcap.com



COPENHAGEN
CAPACITY

Copenhagen Capacity tiltrækker internationale virksomheder og investeringer til Østdanmark og talenter til dansk erhvervsliv.

Vi benytter Københavns stærke internationale brand, Østdanmarks særlige erhvervsstyrker og Danmarks attraktive erhvervsklima til at tiltrække viden og ressourcer fra hele verden.

Målet er at skabe bæredygtige forandringer, der understøtter landet i at håndtere de største samfundsmæssige udfordringer.

Copenhagen Capacity er en not-for-profit erhvervsdrivende fond, der er finansieret af såvel offentlige aktører som private fonde og virksomheder.

Fotokreditering:

Ty Stange
Forside, s. 2, 7, 9, 10, 13, 14, 22, 33

Büro Jantzen
Kasper Hjorth: s. 28, 32, 38
Ulrik Jantzen: s. 3, 42
Kasper Witte Larsen: s. 43

Daniel Rasmussen
s. 21, 26

Niels Kondo
s. 5

Omslag: 300 gr. Multidesign White
Indhold: 90 gr. Multidesign White
Typografi: IBM Plex Serif og Montserrat

FSC

COPENHAGEN
CAPACITY

Havneholmen 29
1561 København V