



# International rekruttering.

Løsningskatalog

Task force til identifikation og  
forenkling af barrierer ved rekruttering  
af udenlandsk arbejdskraft

November 2008

Revision.Skat.Consulting.Financial Advisory.

# Indholdsfortegnelse

## Forord

Identifikation af løsninger	4
Løsningsforslag	13
1. Fastholdelse af udenlandske studerende	14
2. Digital ansøgning om opholdstilladelser	19
3. Nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere	22
4. Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop	25
5. Forbedret service fra Udlændingesservice	29
6. Nem indgang til myndigheds Danmark	34
7. Målettet vejledning fra SKAT	40
8. Internationalisering af myndighedernes kommunikation	43
9. Trivselstilbud til udenlandske arbejdstagere og deres familie	47
10. Mere ensartet fradrag for rejseudgifter	50
11. Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere	52
12. Optimering af ansøgningsproces for autorisation mv.	55
13. Bedre service om international rekruttering fra Jobcentrene	59
14. Offentlig vejledning om boligsøgning	62
15. Beskæftigelses-fremmende tilbud til medfølgende partner	64
16. Optimering af processen om tildeling af registreringsbeviser	67
17. Lettere adgang til dansk kørekort	71
18. One-stop-shop service i Workindenmark-centrene	73

**Copyright © Deloitte Business Consulting A/S, All rights reserved**

#### **Denne rapport's anvendelse**

Denne rapport er alene udarbejdet til Deloitte's opdragsgiver ud fra det givne opdrag. Deloitte påtager sig intet ansvar for andres anvendelse af rapporten.

Kopiering af rapporten, helt eller delvis, må i hvert enkelt tilfælde kun ske med tydelig kildeangivelse med angivelse af "Arbejdsmarkedsstyrelsen m.fl., International rekruttering. Løsningskatalog, Deloitte 2008".

#### **Kontakt**

Spørgsmål til denne rapport's indhold kan stilles til:

Morten Ry, partner, telefon 36 10 26 56

Thomas Riisom, director, telefon 36 10 30 03

#### **Om Deloitte Business Consulting – Fra idé til virkelighed**

Deloitte Business Consulting fokuserer på udvikling og effektivisering af kundernes organisation, kerneprocesser, økonomistyring og it for at bidrage til realisering af kundernes strategiske målsætninger.

Vi kender den offentlige sektor til bunds og kombinerer vores faglige kompetencer med evnen til at lede, styre og gennemføre projekter i et politisk miljø. Det kan være som rådgivere eller som ansvarlige for processer fra idéstadiet til implementering.

Deloitte er Danmarks største revisions- og rådgivningsfirma. Vi tilbyder en bred vifte af ydelser og kombinerer konsulentrollen i Deloitte Business Consulting med Deloitte's kompetencer inden for revision, skat og finansiering. Det giver vores kunder en unik mulighed for at få integrerede løsninger, som er skræddersyet til de enkelte opgaver.

Vi er en del af den globale virksomhed Deloitte Touche Tohmatsu med 165.000 medarbejdere på verdensplan. Vi udvikler og deler viden på tværs af kontorer i mange lande. Inspirationen fra udlandet kombineret med systematisk metodeudvikling på tværs af landegrænser sikrer, at vores løsninger altid tager udgangspunkt i den seneste viden. Det er forudsætningen for, at vi i dag og i fremtiden kan være en attraktiv og værdiskabende rådgiver.

Deloitte Business Consulting A/S

Tlf. 36 10 20 30

Fax 36 10 20 40

E-mail: [businessconsulting@deloitte.dk](mailto:businessconsulting@deloitte.dk)

[www.deloitte.dk](http://www.deloitte.dk)

#### **Besøgsadresse**

Weidekampsgade 6

2300 København S

#### **Postadresse**

Deloitte Business Consulting A/S

Postboks 1600

0900 København C

# Forord

I lyset af det kraftige pres på arbejdsmarkedet med blandt andet mangel på arbejdskraft i flere sektorer ønsker regeringen at forbedre mulighederne for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til det danske arbejdsmarked.

På den baggrund er der som led i regeringens jobplan oprettet en tværministeriel task force, som skal hjælpe med at identificere og fjerne barrierer for virksomheder og arbejdssøgende i forbindelse med international rekruttering.

Deloitte Business Consulting A/S (Deloitte) bistår TaskForcen med gennemførelsen af en række analytiske aktiviteter. Disse omfatter:

- Kortlægning af gældende regulering, myndighedsroller, administrative processer og praksis, systemanvendelse og information.
- Udarbejdelse af et katalog over barrierer betragtet fra virksomheds-, arbejdstager-, myndigheds- og organisationsperspektiv.
- Udarbejdelse af et katalog over løsningsforslag, der kan fjerne eller begrænse barriererne for international rekruttering.

Dette katalog rummer resultaterne af vores aktiviteter i forbindelse med identifikationen af løsninger på barriererne for international rekruttering.

Afdækningen af barrierer, som danner grundlag for dette løsningskatalog, er baseret på et stort antal samtaler med virksomheder (337) og udenlandske arbejdstagere (112) og giver efter Deloittes opfattelse en ganske solid indikation af oplevelsen af barrierer ved international rekruttering blandt de to grupper. Afdækningen er imidlertid ikke repræsentativ i statistisk forstand, da de eksisterende registre ikke muliggør en tilstrækkelig præcis indkredsning af populationen af udenlandske arbejdstagere og virksomheder med udenlandske arbejdstagere ansat.

Afdækningen af barrierer er gennemført i foråret og sommeren 2008 og tager hovedsageligt afsæt i virksomheders og udenlandske arbejdstageres erfaringer og betragtninger på eller forud for dette tidspunkt. Der er således tale om barrierer, der er oplevet på et ikke nærmere præciseret tidspunkt, og som derfor kan bunde i regelsæt eller praksisser, der efterfølgende er blevet ændret.

Løsningskataloget er baseret på kortlægningsrapporten, det udarbejdede barriere-katalog samt en række workshoper og bilaterale drøftelser med myndigheder, der har en rolle i det internationale rekrutteringsforløb. Deloitte har derfor også udviklet løsningsforslagene i dette katalog, under hensyntagen til de forbedringsaktiviteter og -tiltag, som måtte være undervejs hos myndighederne allerede. Det er dog væsent-

ligt at understrege, at mange myndigheder, organisationer og andre aktører sideløbende med dette projekts gennemførelse har planlagt eller iværksat initiativer og tiltag, som også har sigte på at forbedre forholdene for international rekruttering, men som ikke nødvendigvis er afspejlet i dette løsningskatalog.

Løsningskataloget er Deloitte's bud på løsninger i forhold til de afdækkede barrierer for international rekruttering.

Deloitte Business Consulting A/S  
November 2008

# Identifikation af løsnin- ger

Deloitte har forud for denne rapport kortlagt regler, myndigheder, opgaver og ansvar for international rekruttering samt identificeret barrierer for international rekruttering.

Kortlægningen viste, at en udenlandsk arbejdstagers vej til et arbejdsliv i Danmark har mange nødvendige myndighedsstop på vejen. Det er en vej, der har flere spor, alt efter den udenlandske arbejdstagers nationalitet, familiære situation, erhvervskompetencer og jobtilbud i Danmark. Det er endvidere en vej, som det i høj grad er op til den enkelte udenlandske arbejdstager at finde det rette spor i, da ansvaret for indsatsen over for udenlandske arbejdstagere er bredt ud på mange myndigheder, hvis indsats ikke altid er koordineret og ofte heller ikke målrettet udlændinge.

Afdækningen af barrierer for international rekruttering har taget udgangspunkt i denne kortlægning af forløbet omkring international rekruttering. Der er identificeret 21 barrierer, som varierer i forhold til væsentlighed og udbredelse, men som samtidig har en række fælles-træk, hvad angår årsagerne til barrierernes fremkomst.

Afdækningen af barrierer er sket med udgangspunkt i myndigheders og organisationers og ikke mindst virksomheders og udenlandske arbejdstageres oplevelser og erfaringer i forår og sommer 2008. De oplevede barrierer kan derfor i en vis udstrækning bunde i regelsæt eller praksisser, der efterfølgende er blevet ændret.

De væsentligste barrierer for international rekruttering vedrører manglende samspil mellem forskellige myndigheders service og indsats. Manglende sammenhæng, overblik og vejledning omkring "myndighedsvejen" til et arbejdsophold i Danmark er således de mest markante og udbredte barrierer for international rekruttering.

Derudover er de næstmest væsentlige barrierer forbundet med de enkelte myndigheders service og indsats. Der er tale om service- og indsatsområder, som er meget elementære i forhold til etableringen af et arbejdsliv i Danmark, nemlig et lovligt opholdsgrundlag, bolig, sprogkunderskab og lønudbetaling (skat), og hvor der opleves utilfredsheder omkring serviceniveau eller tidspunkter for servicen, utilstrækkelig vejledning eller lignende.

Endelig er der visse fællestræk for de identificerede barrierer. Barriererne kan således være forårsaget af sagsgange både i og mellem myndigheder, af styring og koordinering af området, af information og vej-

ledning fra myndigheder, af regler eller konkrete indsatser samt af kulturelle forhold i og uden for arbejdspladsen.

I arbejdet med udviklingen af løsningsforslag til de identificerede barrierer for international rekruttering er barrierernes væsentlighed og underliggende temaer taget i betragtning.

## Metode til identifikation af løsninger

Udviklingen af løsningsforslag er foretaget på baggrund af en række aktiviteter og metoder, der har haft til formål at supplere hinanden, for at opnå det mest valide resultat i forhold til identifikationen af løsningsforslag for international rekruttering.

Undervejs i hele undersøgelsen, både i kortlægningen og i afdækningen af barrierer, er der foretaget en bred skanning af mulige løsningsforslag gennem kvalitative interview med både myndigheder, arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere.

På baggrund af den første skanning af løsninger og ikke mindst på baggrund af afdækningen af barrierer er afholdt tre tematiserede workshops, hvor myndighederne blev inviteret til at generere løsningsforslag i forhold til de identificerede barrierer.

På baggrund af workshopperne med myndighederne er der udviklet en række løsningsforslag, som efterfølgende er blevet valideret med hver enkelt af de myndigheder, som de enkelte forslag vedrører.

Det er Deloittes vurdering, at der med udgangspunkt i denne metodiske fremgangsmåde er opnået en nuanceret beskrivelse af de forskellige løsningsforslag for international rekruttering, som også er udviklet under hensyntagen til de forbedringsaktiviteter og -tiltag, som måtte være undervejs hos myndighederne allerede.

## Identificerede løsninger

Deloitte har identificeret i alt 18 løsningsforslag, der kan bidrage til at mindske barriererne for international rekruttering. Løsningsforslagene varierer både i karakter, indhold og nytte. Der er løsningsforslag, som er rettet mod forbedringer af eksisterende serviceydelser fra myndigheder, løsninger, der vedrører udviklingen af nye serviceydelser, og ikke mindst løsninger, der relaterer sig til processer mellem myndigheder og internt i den enkelte myndighed.

De enkelte løsningsforslag præsenteres nærmere i kapitel 2. Beskrivelsen af løsningsforslagene indeholder en oversigt over de myndigheder og regelsæt, som løsningen vedrører, samt den eller de barrierer, som løsningen sigter mod at afhjælpe.

Identifikationen af løsninger har taget udgangspunkt i de barrierer, som virksomheder og udenlandske arbejdstagere har oplevet i forbindelse med international rekruttering. Løsningerne kan derfor oplistes ud for de barrierer, som løsningerne sigter mod at afhjælpe, jf. tabellen nedenfor.

Barriere	Løsning(er)
A. Myndigheders informationer er typisk på dansk.	8. Internationalisering af myndigheders kommunikation
B. Tvivl om udenlandske arbejdstageres rettigheder	6. Nem indgang til myndighedsdanmark 4. Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop 18. One-stop-shop-service i Workindenmark-centrene
C. Der er for mange myndigheder	6. Nem indgang til myndighedsdanmark 4. Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop 18. One-stop-shop-service i Workindenmark-centrene
D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang	2. Digital ansøgning om opholdstilladelser 5. Forbedret service fra Udlændingesservice
E. Ansøgningsskemaer og blanketter er svære at udfylde	1. Digital ansøgning om opholdstilladelser 12. Optimering af ansøgningsproces for autorisation og certifikater 5. Optimering af processen om tildeling af registreringsbeviser
F. Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig	13. Bedre service vedrørende international rekruttering fra jobcentrene
G. Det er svært at fastholde de udenlandske studerende	1. Fastholdelse af udenlandske studerende
H. Manglende hjælp og service til medfølgende familie	15. Beskæftigelsesfremmende tilbud til medfølgende partner 11. Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere
I. Forskerskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse	-
J. Det er svært at finde og have råd til en bolig	14. Offentlig vejledning om boligsøgning
K. Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT	7. Måltrettet vejledning fra SKAT
L. Kørekort skal tages på ny	17. Lettere adgang til dansk kørekort

Barriere	Løsning(er)
M. Ufleksibel danskuddannelse	3. Nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere
N. Usikkerhed om grundlaget for skattefradraget	10. Mere ensartet fradrag for rejseudgifter
O. Tidspunktet for tildeling af personnummer er uhensigtsmæssigt	6. Nem indgang til myndighedsdanmark 18. One-stop-shop-service i Workindenmark-centrene
P. Social integration uden for arbejdspladsen er svær	9. Trivselstilbud til udenlandske arbejdstagere og deres familie
Q. Sagsbehandlingen af autorisationer sinker ansættelsesstart	12. Optimering af ansøgningsproces for autorisation og certifikater
R. Integrationen på arbejdspladsen er utilstrækkelig	9. Trivselstilbud til udenlandske arbejdstagere og deres familie
S. Tvivl om reglerne for grænsependlere	6. Nem indgang til myndighedsdanmark 4. Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop 18. One-stop-shop service i Workindenmark-centrene
T. For mange registre – for få samkøringmuligheder	6. Nem indgang til myndighedsdanmark
U. Statsforvaltningernes sagsbehandling har ikke klare servicemål	16. Optimering af processen om tildeling af registreringsbeviser

Identifikationen af løsninger har taget udgangspunkt i de oplevede barrierer, og der er identificeret løsninger for næsten alle barrierer. Dog er der i et enkelt tilfælde ikke udviklet noget løsningsforslag til en barriere; ”I. Forskerskatterabatten kan hindre langsigtet fastholdelse”. Årsagen er, at der i sommeren 2008 blev indført en ændring i reglerne for forskerskatteordningen, som vurderes at adressere en række af de væsentligste problemstillinger, der har affødt barrieren.

På samme måde er der ved andre af de udviklede løsningsforslag også taget højde for initiativer og tiltag, som har været undervejs hos myndighederne i den periode, hvor udviklingen af løsningsforslag har fundet sted.

Som det ses af tabellen, er der en del barrierer, hvortil der er identificeret flere løsninger. I hovedparten af tilfældene er der tale om løsninger, som supplerer hinanden i forhold til at afhjælpe den pågældende situation, regel, praksis eller lignende, der fører til en oplevet barriere for

international rekruttering. Det gælder for eksempel løsninger ”2. Digital ansøgning om opholdstilladelser” og ”5. Forbedret service fra Udlændingesservice”, som på hver sin måde sideløbende kan bidrage til at afhjælpe barrieren ”D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang”. Det gælder ligeledes for løsninger ”15. Beskæftigelsesfremmende tilbud til medfølgende partner” og ”11. Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere”, der begge adresserer forskellige aspekter af det, der tilsammen forårsager barrieren ”Manglende hjælp og service til medfølgende familie”.

Endelig er der udviklet løsninger, som søger at afhjælpe de samme barrierer og sigter mod en smidiggørelse af og en større synlighed omkring de processer, som en udenlandsk arbejdstager skal igennem for at etablere et arbejdsliv i Danmark. Dette gælder løsninger ”6. Nem indgang til myndighedsdanmark”, ”4. Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop” og ”18. One-stop-shop-service i Workindenmark-centrene”. Løsning 4 søger at skabe en digital overbygning på en række nuværende adskilte processer, mens løsning 2 handler om at omstrukturere de nuværende adskilte processer til én og samme proces. I forslag 18 er der tale om et supplerende tilbud om én indgang, således at udenlandske arbejdstagere og virksomheder kan vælge at henvende sig ét sted.

Løsning 6 har en anden karakter end de øvrige to, og en gennemførelse af løsningen ”Nem indgang til myndighedsdanmark” vil påvirke en eventuel gennemførelse af både ” Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop” samt ” One-stop-shop-service i Workindenmark-centrene”.

## Overblik og vurdering af løsninger

Med afsæt i den indsamlede viden har Deloitte foretaget en foreløbig grovsortering af forslagene i forhold til, med hvilken tidshorisont de forskellige løsninger vil kunne implementeres. Det skal understreges, at der ikke er foretaget en selvstændig analyse af implementeringskravene i det enkelte forslag, og at grovsorteringen er baseret på en foreløbig vurdering af, i hvor høj grad løsningen vil kræve digitalisering, procesomlægning, lovændring, kompetenceudvikling eller strukturel omlægning.

Alt efter hvor mange eller hvor få af disse parametre, som implementeringen af løsningen sandsynligvis vil omfatte, er det enkelte forslag placeret i en af to grupper: 1. Forslag med kortere implementeringshorisont (cirka 1 år) og eller 2. Forslag med længere implementeringshorisont (ud over cirka 1 år), og hvor der vil være behov for mere grundlæggende afklaring og/eller analyse:

**Tabel 1. Grovsortering af løsningsforslag i forhold til mulig tidshorisont**

Nr	Løsningsforslag	Underforslag	1. Forslag med kortere (ca. 1 år) implementeringshorisont	2. Implementeringshorisont ud over ca. 1 år - behov for afklaring og/eller analyse
1	Fastholdelse af udenlandske studerende	Intensiv hjælp til at komme i job		X
		Minimering af strukturelle barrierer for fastholdelse		X
2	Digital ansøgning om opholdstilladelser		X	
3	Nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere		X	
4	Workindenmark.dk som virtuel one-stop-shop			X
5	Forbedret service fra Udlændingesservice	Tildeling af opholdsgrundlag før arbejdsstart og ved skift af arbejdssted under ansættelse	X	
		Elektronisk tracking-system	X	
		Optimering af høringer	X	
		Effektevaluering af internationalt Workindenmark-center i Indien		X
6	Nem indgang til myndigheds Danmark			X
7	Målrettet vejledning fra SKAT		X	

Nr	Løsningsforslag	Underforslag	1. Forslag med korte (ca. 1 år) implementeringshorisont	2. Implementeringshorisont ud over ca. 1 år - behov for afklaring og/eller analyse
8	Internationalisering af myndighedernes kommunikation	Oversættelse af al relevant materiale	X	
		Strategi for internationalisering af kommunikationen		X
		Hotline for udenlandske arbejdstagere	X	
9	Trivselstilbud til udenlandske arbejdstagere og deres familie	Værtsfamilier	X	
		Udbredelse af god praksis om introduktionsprogrammer	X	
		Ret til mentor	X	
10	Mere ensartet fradrag for rejseudgifter		X	
11	Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere	Etablering af indslusningsforløb	X	
		Flere internationale skoler		X
12	Optimering af ansøgningsproces for autorisation mv.	Fælles digital ansøgningsguide		X
		Optimering af sagsbehandlingsprocesser	X	
13	Bedre service om international rekruttering fra jobcentre	Lokale handlingsplaner	X	
		Kompetenceudvikling	X	
14	Offentlig vejledning om boligsøgning		X	
15	Beskæftigelsesfremmende tilbud til medfølgende partner		X	
16	Optimering af processen om tildeling af registreringsbeviser			X
17	Lettere adgang til dansk kørekort	Køreprøve på andre sprog end dansk	X	
		Flere internationale aftaler		X
18	One-stop-shop service i Workindenmark-centrene		X	

Der er ikke foretaget vurderinger af løsningernes økonomiske implikationer i form af afledte investeringsbehov og driftsøkonomiske omlægninger. En række forslag forudsætter nærmere konkretisering og i visse tilfælde udarbejdelse af egentlige businesscases, hvor sådanne vurderinger skal indgå.

# Løsningsforslag

# 1. Fastholdelse af internationale studerende

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Udlændingesservice, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, CIRIUS, Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet

Regelsæt: Udlændingeloven m.fl.

## Barriere

Barrierekatagor: G. Det er svært at fastholde de udenlandske studerende

Afdækningen af barrierer har vist, at mange internationale studerende ikke bliver i Danmark efter færdiggørelsen af deres studium, fordi de ikke kan finde et job. Det betyder, at det danske arbejdsmarked ikke får glæde af de kompetencer, de studerende har med fra hjemlandet og suppleret gennem deres uddannelse i Danmark. Problemerne med de internationale studerendes overgang til arbejdsmarkedet skyldes både, at de savner at få hjælp til selve jobsøgningen, samt at det opleves som vanskeligt at komme i betragtning til et søgt job, fordi de internationale studerende ofte ikke i samme grad som danske studerende har haft et studierelevant job eller praktikophold under deres studium.

## Løsning

De internationale studerende, der gennem studier i Danmark erhverver kompetencer, som efterspørges på det danske arbejdsmarked, og som vil kunne opnå et lovligt opholdsgrundlag i Danmark, skal have tidlig og målrettet hjælp, som kan forbedre deres muligheder for at finde et job i Danmark efter endt studium.

Hjælpen skal bestå af opsøgende tilbud om bistand til at finde studiejob, praktikpladser mv. under uddannelsen samt tilbud om en bedre synliggørelse af de internationale studerendes cv'er og hjælp til internationale studerendes jobsøgning. Samtidig skal virksomhederne gøres opmærksomme på det potentiale, de internationale studerende udgør.

Initiativerne for at fremme fastholdelsen af kvalificerede internationale studerende i Danmark efter endt studium bør understøttes af enkle og fleksible lovgivningsmæssige rammer for opholds- og arbejdstilladelse

til internationale studerende, der færdiggør deres uddannelse i Danmark. Herunder skal der ses på mulighederne for at tildele et greencard til internationale studerende, der færdiggør en kandidatgrad eller ph.d. i Danmark.

Endelig skal der udarbejdes en selvstændig analyse af barriererne for fastholdelse af internationale studerende i Danmark, som kan bibringe øget viden om konkrete foranstaltninger, værktøjer mv., som vil kunne øge hjælpen til beskæftigelse i Danmark. Som led heri skal ses på eventuelle barrierer og incitament hos virksomhederne for at ansætte internationale studerende under og efter deres studier i Danmark samt mulighederne for at udvide varigheden af den opholdstilladelse, som den studerende opnår efter endt studium i Danmark.

Endvidere skal indgå muligheder for at skabe mere hensigtsmæssige processer for eventuelle ændringer af opholdsgrundlaget for studerende undervejs i studiet, for eksempel i forbindelse med praktikophold, samt mulighederne for skabe nye incitamentstrukturer for fastholdelse af studerende i Danmark efter endt studium.

## Nærmere redegørelse for løsning

Internationale studerende, der afslutter en videregående uddannelse i Danmark, skal i højere grad blive og gøre brug af de erhvervede kompetencer på det danske arbejdsmarked. Derfor skal hjælpen til internationale studerendes kendskab til det danske arbejdsmarked og jobsøgning intensiveres, og strukturelle barrierer for fastholdelse af de studerende skal minimeres.

### **Intensiv hjælp til at komme i job**

De nuværende aktiviteter på uddannelsesinstitutionerne over for internationale studerendes overgang til det danske arbejdsmarked skal forankres og koordineres bredere og suppleres med flere tilbud. Tilbud til en international studerende skal ikke afhænge af, om det enkelte uddannelsessted har valgt at prioritere lokale initiativer, men bør være tilgængeligt for alle de studerende, der gennem studier i Danmark erhverver kompetencer, der er behov for på arbejdsmarkedet.

Derfor foreslås følgende for at sikre, at internationale studerende, der ønsker det, og som kan opfylde betingelserne for et lovligt opholdsgrundlag, integreres på det danske arbejdsmarked via en målrettet hjælp, der gives i tæt relation til deres uddannelsessted.

Den målrettede hjælp skal omfatte:

- Tydeliggørelse af jobmuligheder i Danmark efter endt studium allerede før ankomsten til Danmark. Udlændingesservice skal ved tildelingen af opholdstilladelse til studerende vedlægge orientering om

mulighederne for jobsøgning og arbejde i Danmark efter færdiggørelsen af studiet.

- Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling kan i dialog med uddannelsesstederne sikre, at der sker en udbredelse og udbygning af karrierecentre på de uddannelsessteder, der har internationale studerende, og som tilbyder uddannelser, der ved efterfølgende arbejde i Danmark kan resultere i et lovligt ophold.
- Bistand til at finde studiejob og praktikophold under uddannelsen: Der skal tilbydes målrettet information om studiejob og praktikpladssøgning på alle uddannelsessteder, hvortil internationale studerende kan få opholdstilladelse til gennemførelsen af en videregående uddannelse til. Informationsindsatsen skal tilbydes i regi af karrierecentre på uddannelsesstederne i samarbejde med Workinddenmark-centrene.
- Tilbud om hjælp til jobsøgning før uddannelsen afsluttes. I regi af karrierecentre på uddannelsesstederne i samarbejde med Workinddenmark-centrene skal der endvidere tilbydes en informationsindsats over for de internationale studerende om jobmulighederne i Danmark efter endt studium:
  - Inden uddannelsens ophør udsendes brev til de studerende med tilbud om et informationsmøde.
  - Cirka seks måneder før og senest umiddelbart efter uddannelsens afslutning afholdes et informationsmøde, hvor der skal være tilbud om individuel vejledning og hjælp til jobsøgning i Danmark.
  - På uddannelsessteder med mange internationale studerende kan der afholdes kvartalsvise arrangementer.
- På workinddenmark.dk udarbejdes der er særligt område med information målrettet til internationale studerende. Derudover skal internationale studerende opfordres til at indlægge cv og ønsker om praktikpladser. Samtidig kan arbejdsgivere tilbyde praktikpladser og job til internationale studerende. Workinddenmark-centrene skal i samarbejde med uddannelsesstedernes karrierecentre igangsætte et opsøgende arbejde for at få den internationale studerende til at lægge sit cv ind i job- og cv-banken og bistå med matchning af cv'et til ledige job. Der skal samtidig sikres koordinering med studyinddenmark.dk, der ofte er de internationale studerendes primære informationsindgang til studierelaterede oplysninger om Danmark.

## Minimering af strukturelle barrierer for fastholdelse

Deloittes barrierekatolog har kun delvist behandlet de barrierer, der måtte være for internationale studerendes rekruttering til og fastholdelse i Danmark. Derfor foreslås det, at følgende forhold analyseres nærmere:

- Hvorledes adgangs- og opholdsreglerne for internationale studerende kan justeres med henblik på at skabe bedre muligheder for, at de studerende efterfølgende får mulighed for at gøre brug af deres kvalifikationer og kompetencer på det danske arbejdsmarked. Der skal ses på mulighederne for at tildele greencard til internationale studerende, der færdiggør en kandidatgrad eller ph.d. i Danmark.
- Der skal ses på muligheden for at lempe reglerne for opholdstilladelse til internationale studerende med et uddannelsesniveau, der ligger umiddelbart under kandidatgrad, såsom bachelor-niveau. Og endelig skal muligheden for at udvide de internationale studerendes ret til at arbejde i Danmark under studiet fra 15 timer til 20 timer eller mere om ugen undersøges.
- Hvilke barrierer, der eksisterer blandt virksomheder for at ansætte internationale studerende under og efter deres studier i Danmark. Afdækningen af barrierer skal blandt andet ske med henblik på at undersøge, hvorledes mulighederne for studiejob og praktikophold i danske virksomheder i forbindelse med uddannelsen kan øges og optimeres, samt hvilke incitamenter der generelt vil kunne fremme virksomhedernes ansættelse af internationale studerende.
- Mulighederne for skabe nye incitamentsstrukturer for fastholdelse af internationale studerende skal undersøges. Det skal analyseres, om og i givet fald hvordan der kan laves en ordning med gradvis tilbagebetaling af udgifter til uddannelsen i Danmark afholdt af den internationale studerende, der efterfølgende opnår job i Danmark.
- Hvordan man fremadrettet nemt kan identificere de studerende i forhold til de forskellige uddannelser, som de har fået tilkendt opholdsgrundlaget ud fra.

Baggrunden for analyserne er, at det kun har været muligt at interviewe få studerende, og det har været uden for undersøgelsens opdrag at interviewe uddannelsesinstitutioner, ligesom virksomhederne heller ikke har været interviewet om barrierer for fastholdelse af studerende. Der er således grundlag for at antage, at der kan være barrierer for rekrutteringen af studerende som kommende arbejdskraft, som ikke er indfanget af Deloittes analyser.

Det er Deloittes vurdering, at en sådan undersøgelse kan bidrage til større afklaring af behovet for yderligere initiativer over for gruppen af

internationale studerende. Undersøgelsen bør gennemføres i et samarbejde mellem Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling/CIRIUS, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration og Undervisningsministeriet.

## Overvejelser om implementeringen

Forslaget skal koordineres med de øvrige aktiviteter, der foregår i regi af blandt andet Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling samt uddannelsesstederne. Der er aktuelt eksempler på uddannelsessteder, som har indgået samarbejdsaftaler med virksomheder, og som yder internationale studerende hjælp til søgning af studiejob, praktikpladser og stipendier. Dertil kommer, at CIRIUS som led i udmøntningen af "Den nationale plan for markedsføring af Danmark som uddannelsesland" har indledt et samarbejde med FBE (Forum for Business Education) om at udvikle en brochure, der videreformidler eksempler og erfaringer fra samarbejdsaftaler mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder, og som kan inspirere andre virksomheder og uddannelsesinstitutioner til at iværksætte lignende initiativer.

## 2. Digital ansøgning om opholdstilladelser

### Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Udlændingesservice, Udenrigsministeriet/de danske repræsentationer, Rigspolitiet, diverse høringsparter til ansøgninger om opholdstilladelser.

Regelsæt: Udlændingeloven

### Barriere

Barrierekatolog: D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang  
E. Ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde

Afdækningen af barrierer har vist, at mange ansøgere og deres danske arbejdsgivere på trods af, at Udlændingesservice i al væsentlighed lever op til sagsbehandlingsfristerne, oplever sagsbehandlingstiden for opholdstilladelser som værende for lang. Sagsbehandlingen af ansøgninger om opholdstilladelser indledes, når ansøgningen fysisk modtages hos en dansk repræsentation i udlandet, hos politiet eller i Udlændingesservice i København. Det er også fra dette tidspunkt, at de definerede servicemål for sagsbehandlingen gælder.

Endvidere har afdækningen af barrierer vist, at mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere er usikre på, hvordan ansøgningskemaerne til Udlændingesservice skal udfyldes og ikke altid forstår vejledningen dertil. Mange oplever at have behov for at sætte sig i kontakt med Udlændingesservice for at få svar på konkrete spørgsmål til udfyldelsen af ansøgningskemaerne.

### Løsning

Det skal være muligt at fremsende ansøgninger om opholdstilladelse digitalt. Det skal sikre, at:

- Servicen i forbindelse med ansøgninger om opholdstilladelser forbedres
- Der kan tilbydes forbedret onlinevejledning om udfyldelsen af ansøgningen

- Perioden fra en ansøgning afleveres og til den modtages i Udlændingesservice kan forkortes.

Ved en digital ansøgning vil risikoen for lange overleveringstider minimeres, dels mellem arbejdsgiver og ansøger, dels mellem de danske repræsentationer og Udlændingesservice. Det digitale ansøgningskema vil endvidere både skabe mulighed for en her og nu-vejledning til udfyldelsen samt en løbende validering af, at ansøgningen udfyldes korrekt.

Ansøgninger om forlængelser skal kunne behandles digitalt uden behov for fremmøde.

## Nærmere redegørelse for løsning

Der skal etableres en digital ansøgningsfunktion, hvor ansøgere online kan udfylde et ansøgningskema og vedhæfte den fornødne dokumentation. Selve ansøgningen kan udfyldes som i dag: Arbejdsgiveren starter med at udfylde en række felter, hvorefter ansøgeren kan udfylde de resterende felter i ansøgningskemaet. Men selve udfyldelsen og fremsendelsen af ansøgningen vil, i modsætning til i dag, foregå digitalt.

Den digitale ansøgning skal interaktivt guide ansøgeren igennem udfyldelsen af ansøgningen. En ansøgning kan for eksempel startes op ved at indtaste en række grundoplysninger, som derved udløser forskellige klik-muligheder eller nye felter til udfyldelse, tilpasset efter den baggrund, jobtype mv. ansøgeren har, i stedet for nu hvor ansøgeren skal vælge det rigtige ansøgningskema blandt mange muligheder. Tilsvarende interaktivitet skal sikre, at ansøger vedhæfter korrekt dokumentation.

Når ansøgningskemaet er udfyldt og den nødvendige dokumentation vedhæftet, sendes den digitale ansøgning digitalt til Udlændingesservice, som efter tildeling af et sagsnummer sender en kvittering retur. Det skal også være muligt at udskrive den udfyldte ansøgning og aflevere med dokumentation eller at aflevere dokumentation med referencen til en online-ansøgning

Når opholdstilladelsen er givet, skal Udlændingesservice som i dag give den danske repræsentation besked herom, hvorefter repræsentationen i forbindelse med et personligt fremmøde af ansøgeren sætter en sticker ind i den udenlandske arbejdstagers pas. På samme måde kan der ved personligt fremmøde i Danmark tildeles opholdstilladelse til udenlandske arbejdstagere, der allerede opholder sig lovligt i Danmark. Princippet om personligt fremmøde i forbindelse med tildelingen af opholdstilladelser kan således fastholdes, selvom selve ansøgningsprocessen digitaliseres.

I forbindelse med etableringen af den digitale infrastruktur til digitalisering af opholdstilladelser bør det overvejes, hvordan den digitale infrastruktur, der er etableret i forbindelse med digitalisering af ansøgninger om visum (IVR-VIS og UM-VIS), kan anvendes til optagelse og transmission af sagsoplysninger fra de danske repræsentationer til Udlændingesservice.

## Overvejelser om implementeringen

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration har i 2007 vedtaget en digitaliseringsstrategi og -handlingsplan. Af denne plan fremgår det, at der i løbet af 2009 skal udvikles og implementeres visse digitale selvbetjeningsløsninger. I den forbindelse udgør ovenstående løsningsforslag et konkret bud på, hvordan der kan etableres digital selvbetjening i forhold til ansøgninger om opholdstilladelser for udenlandske arbejdstagere.

Om cirka to år skal der implementeres nye opholdskort med biometriske oplysninger, hvorefter den nuværende procedure med stickere i passene ophører. De danske repræsentationer ventes fortsat at skulle varetage visse opgaver i forbindelse med ansøgninger om opholdstilladelser, idet der fortsat vil være behov for et personligt fremmøde for at sikre, at de biometriske oplysninger tilhører den pågældende udlænding. En digital ansøgningsproces vurderes således at harmonere med overgangen til opholdskort med biometriske oplysninger. Derfor vil det være relevant at indlede implementeringen af en digital ansøgningsproces allerede nu, uden at afvente indførelsen af opholdskort.

# 3. Nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Kommunerne, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Regelsæt: Bekendtgørelse af lov om danskuddannelse til voksne udlændinge.

## Barriere

Barrierekatolog: M. Ufleksibel danskuddannelse

Som det fremgår af barrierekataloget, oplever mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere, at den kommunalt tilbudte sprogundervisning ikke er tilstrækkelig arbejds- og virksomhedsrelevant. Dertil kommer, at de udenlandske arbejdstageres muligheder for at få et alternativt danskuddannelses tilbud i høj grad afhænger af arbejdsgiverens opmærksomhed, villighed og ressourcer til betaling af sprogundervisning. Endvidere har grænsependlere ikke ret til det kommunale danskuddannelses tilbud, selvom nogle jobfunktioner kræver, at de behersker det danske sprog.

## Løsning

Der skal være et nyt, fleksibelt danskuddannelses tilbud, som er målrettet udenlandske arbejdstagere og deres eventuelle medfølgende partner, og som giver en hurtig tilegnelse af basale dansk kundskaber samt mere branche- og erhvervsrettede kundskaber.

Det nye dansktilbud skal alle udenlandske arbejdstagere med *lovligt ophold* i Danmark have ret til, uanset om de har fast bopæl eller ej, og det vil sige uanset, om de er pendlere eller har bosat sig fast i Danmark under deres arbejdsophold. Tilbuddet skal også være gældende for udenlandske arbejdstageres medfølgende partnere.

## Nærmere redegørelse for løsning

Der skal etableres et nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere. Det nuværende danskuddannelses tilbud er primært målrettet udlændinge, der ønsker permanent ophold i Danmark. Det nye danskuddannelses tilbud til udenlandske arbejdstagere skal således målrettes den gruppe

udlændinge, som typisk er i Danmark for at arbejde i kortere eller længere tid. Et nyt danskuddannelsestilbud skal tilrettelægges i overensstemmelse med de efterfølgende principper:

- Overordnet skal danskuddannelsestilbuddet være fleksibelt og behovsbestemt. Dette kan i praksis ske ved at etablere et modulopbygget sprogtilbud, der kan sammensættes til et samlet tilbud med varierende længde.
- Indholdet i danskuddannelsen skal sikre de udenlandske arbejdstagere en hurtig indføring i de mest basale danskkundskaber, og det skal have et branche- og erhvervsrettet sigte, forstået på den måde at der i undervisningen lægges vægt på at imødekomme arbejdsrelaterede behov for sprogtilegnelse. Tilbuddet skal således sikre, at basale danskkundskaber, basale arbejdsrelaterede danskkundskaber og danskkundskaber af mere teknisk branche- og erhvervsrettet eller af kulturel karakter erhverves.
- Det skal endvidere være muligt at kombinere sprogundervisning med deltagelse i forskellige lovpligtige kurser inden for det erhverv, hvor den udenlandske arbejdstager arbejder. Der skal også være fleksible muligheder for at afvikle og tilrettelægge undervisningen, så det passer til det arbejdsfællesskab, som den udenlandske arbejdstager indgår i, samt til virksomhedernes behov. Det betyder også, at de forskellige elementer i danskuddannelsestilbuddet i høj grad skal kunne tilrettelægges i samarbejde med de virksomheder, som har ansat udenlandske arbejdstagere.
- Elementerne skal kunne sammensættes og gennemføres efter behov, for eksempel efter en klippekortsmodel der giver frit valg til, at arbejdstageren skal kunne sammensætte det konkrete tilbud efter eget valg og tempo inden for en økonomisk ramme. Det skal sikre tilstrækkelig bredde i tilbuddene, således at særlige behov kan imødekommes, og således at der kan vælges frit mellem private leverandører og kommunale sprogskoler.

Givet at det nye dansktilbud skal tilbydes alle udenlandske arbejdstagere med lovligt ophold i Danmark, samt at indholdet skal kunne tilpasses forskellige behov efter en klippekortsmodel, skal styrings- og finansieringsmodellen for tilbuddet afklares nærmere, herunder skal der blandt andet sikres et samspil med de nuværende danskuddannelser.

Styringsmodellen skal medvirke til at sikre et tilstrækkeligt antal dansktilbudsudbydere, således at det er muligt for alle udenlandske arbejdstagere at få et branche- og erhvervsrettet dansktilbud som en del af sprogundervisningen. Styringsmodellen skal derfor sikre dels en målretning af de nuværende offentlige sprogtilbud til principperne i

det nye dansktilbud, dels at de offentlige tilbud suppleres med private udbydere. I den forbindelse skal det overvejes, om tilbuddet kan udbydes på tværs af kommunegrænser. Finansieringsmodellen skal i øvrigt understøtte, at dansktilbuddet tilbydes, uanset om den udenlandske arbejdstager har en fast bopæl i Danmark eller ej.

## Overvejelser om implementeringen

Forslaget skal indgå i det igangværende arbejde med ændring af danskuddannelserne. Ovenstående forslag om et nyt dansktilbud skal derfor koordineres med de initiativer, som er igangsat i det udvalg om reformering af danskuddannelsen, som regeringen har nedsat. Bopælsregistrering skal afklares nærmere.

# 4. Workindenmark.dk som virtuel one-stop- shop

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndighed(er): Udlændingesservice, statsforvaltningen, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, SKAT, Velfærdsministeriet, kommunerne, CIRIUS, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Regelsæt: Lov om det centrale personregister, Sundhedsloven, Udlændingeloven, Kildeskatteloven, Bekendtgørelse om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af den europæiske unions regler, Lov om adgang til udøvelse af visse erhverv mv.

## Barriere

Barrierekatolog: B. Tvivl om de udenlandske arbejdstageres rettigheder  
C. Der er for mange myndigheder  
T. For mange registre, for få samkøringmuligheder  
S. Tvivl om reglerne for grænsependlere

Afdækningen af barrierer har vist, at virksomheder og udenlandske arbejdstagere oplever tvivl om, hvilke rettigheder udenlandske arbejdstagere har. Dertil er det oplevelsen, at især udenlandske arbejdstagere mangler overblik over de relevante myndigheder, og særligt i hvilken rækkefølge disse skal kontaktes. Det har som konsekvens, at mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere er usikre på, om de fornødne formalia er bragt i orden. Desuden skal de udenlandske arbejdstagere møde op hos flere forskellige myndigheder, hvor de oplever at skulle afgive de samme oplysninger flere gange.

## Løsning

Det foreslås, at portalen workindenmark.dk kommer til at fungere som en virtuel one-stop-shop for alle udenlandske arbejdstagere i forhold til de nødvendige foranstaltninger for etableringen af et arbejdsliv i Danmark. En virtuel shop indebærer, at virksomheder og udenlandske arbejdstagere får mulighed for at få bistand om international rekruttering

fra og digital adgang til flere danske myndigheder ét sted. Forslaget indebærer, at der etableres en digital overbygning på myndighedernes eksisterende systemer. Forslaget er således en digital udmøntning af konceptet med en one-stop-shop, som endvidere kan udmøntes fysisk, jf. forslag 18. Herudover vil den virtuelle one-stop-shop understøttes af hotline i Workindenmark-centrene, jf. forslag 8.

Forslaget indebærer endvidere, at den eksisterende portal suppleres med interaktive guider, der hjælper den udenlandske arbejdstager og virksomheder med at udfylde digitale blanketter og vedhæfte relevant dokumentation på korrekt vis.

Den konkrete udformning af den virtuelle shop vil være betinget af en digitalisering af de nuværende processer for tilvejebringelse af de nødvendige foranstaltninger for udenlandske arbejdstagers arbejdsliv i Danmark og vil derfor også skulle tilpasses ændringer som følge af en gennemførelse af forslag 6, der søger at samle de nuværende processer i én proces. Løsningen er både målrettet udenlandske arbejdstagere med lovligt ophold i landet og potentielle udenlandske arbejdstagere, som ønsker lovligt ophold i landet.

## Nærmere redegørelse for løsningsforslag

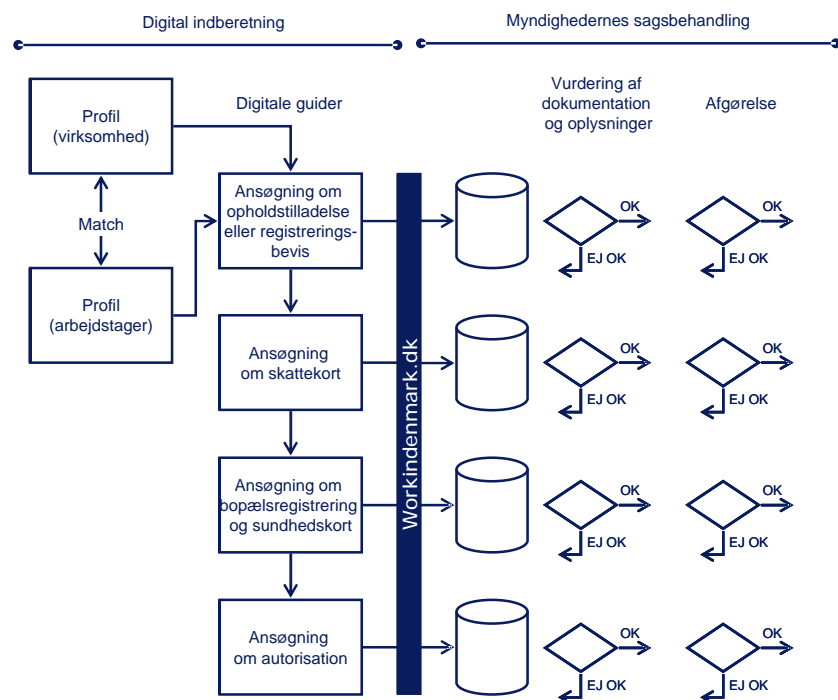
En virtuel one-stop-shop skal gøre det muligt at understøtte følgende processer digitalt:

- Ansøgning om opholdstilladelser fra tredjelandsborgere (jf. forslag 2)
- Ansøgning om registreringsbeviser for EU/EØS-borgere (jf. forslag 16)
- Ansøgning om skattekort
- Tildeling af personnummer
- Bopælsregistrering
- Ansøgning om sundhedskort
- Ansøgning om behov for autorisation (jf. forslag 12)

I udgangspunktet skal den virtuelle one-stop-shop på workindenmark.dk baseres på de ansvarlige myndigheders eksisterende eller planlagte digitale løsninger. Der skal således etableres digitale interfaces mellem portalens interaktive guider og myndighedernes fagsystemer.

Portalens interaktive guider skal sikre, at den udenlandske arbejdstagers behov og valgmuligheder afgrænses. Det kan gøres ved, at den

udenlandske arbejdstager opretter en profil, hvoraf kontaktoplysninger, nationalitet, familieforhold, uddannelse og ønsket erhverv fremgår. En sådan profil kan medvirke til at præcisere over for arbejdstageren, hvilket opholdsgrundlag denne kan få (eller ikke få), hvilke regler der er gældende for vedkommende, hvilken dokumentation der er nødvendig, og hvilke myndigheder vedkommende skal rette henvendelse til på hvilket tidspunkt. Figuren nedenfor illustrerer, hvorledes profiler for henholdsvis virksomheder og arbejdstagere aktiverer digitale guider, der sikrer, at de korrekte oplysninger gives, og at den korrekte dokumentation vedhæftes. Figuren vil, ligesom løsningen, skulle tilpasses ændringer som følge af forslag 6.



Guiderne bør kunne aktiveres sekventielt eller én ad gangen. Mangler oplysninger, eksempelvis hvis bopælsadressen endnu ikke er kendt, vil guiderne sikre, at den udenlandske arbejdstager oplyses om, at sagsbehandlingen ikke kan indledes.

Visse eksisterende blanketter kræver udfyldelse af både virksomhed og udenlandsk arbejdstager. Derfor skal det være muligt at matche arbejdstager og arbejdsgiver, eksempelvis i forbindelse med udarbejdelsen af en profil for arbejdstageren som illustreret ovenfor.

Sagsbehandlingen af ansøgninger foretages af de ansvarlige myndigheder i overensstemmelse med normal praksis. Portalen bør kunne sikre, at en myndigheds sagsskridt kan følges både af arbejdstager, virksomhed og andre myndigheder. Det sidste skal eksempelvis sikre, at

sagsbehandlingen om bopælsregistrering ikke kan indledes, førend arbejdstageren har et lovligt opholdsgrundlag.

Guiderne skal udvikles i flere sprogversioner.

## Overvejelser om implementering

En ny version af workindenmark.dk lanceres i efteråret 2008. Derefter vil portalen udgøre den centrale indgang til Danmark for udenlandske arbejdstagere og danske virksomheder, der ønsker at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Portalen rummer dels information om international rekruttering, regler og procedurer, leve- og arbejdsvilkår, dels en job- og cv-bank.

Inden en samlet løsning vil kunne præsenteres, forudsættes det, at der som minimum eksisterer digitale løsninger for opholdstilladelser, registreringsbeviser og personnumre. Derudover kan der være tale om, at en digital one-stop-shop kan medføre behov for lovændringer af hensyn til muligheden for deling af personoplysningerne mellem myndigheder, registersamkøring mv.

Etableringen af en digital one-stop-shop vil efter Deloitte's vurdering kræve følgende tiltag:

1. Etablering af en tværministeriel arbejdsgruppe
2. Detaljeret gennemgang og vurdering af eksisterende og planlagte digitale løsninger for håndtering af opholdsbeviser, registreringsbeviser, bopælsregistrering, sundhedskort og ansøgning om auto-isation.
3. Detaljeret kortlægning af de relevante arbejdsgange, herunder vurdering af eventuelle variationer i sagsgangene som følge af forskelle i udenlandske arbejdstageres nationalitet, erhverv eller andre forhold.
4. Gennemgang af ligheder og forskelle i dokumentationskravene for de forskellige typer af ansøgninger og gennemgang af eventuelle særlige krav om fremmøde.
5. Udarbejdelse af konceptuel beskrivelse af løsning, herunder design af brugerflade, etablering af beslutningstræ til understøttelse af guiderne, fastlæggelse af dokumentationskrav, håndtering af fremmøde, strategi for markedsføring af løsning etc.

På dette grundlag bør der etableres en egentlig businesscase for den virtuelle one-stop-shop for udenlandske arbejdstagere.

# 5. Forbedret service fra Udlændingesservice

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Udlændingesservice, diverse høringsparter til ansøgninger om opholdstilladelser

Regelsæt: Udlændingeloven

## Barriere

Barrierekatolog: D. Sagsbehandlingen i Udlændingesservice er for lang

Afdækningen af barrierer har vist, at virksomheder og udenlandske arbejdstagere oplever, at det kan være svært at få kontakt til en medarbejder i Udlændingesservice, der kan oplyse om status på en given sag. Endvidere får ansøgeren eller arbejdsgiveren ikke nødvendigvis oplyst af Udlændingesservice, at deres sag er kommet i høring, og er derfor heller ikke klar over, at høringen eventuelt kan trække tiden ud for sagsbehandlingen. Den oplevede usikkerhed og frustration over uklarheden omkring afgørelsestidspunktet for tildelingen af opholdstilladelsen skyldes blandt andet, at tidspunktet for en opholdstilladelses ikrafttræden kan være afgørende for de forberedelser, som virksomheder og den udenlandske arbejdstager har behov for at foretage i Danmark inden ansættelsens start, såsom boligsøgning, introduktion til arbejdspladsen mv.

## Løsning

Det foreslås at forbedre servicen i forbindelse med ansøgninger om opholdstilladelser. Opholdstilladelsen skal være gældende tidligere end tilfældet er i dag, og ansøger og arbejdsgiver skal have en bedre vejledning undervejs i sagsbehandlingsprocessen, og herunder få oplyst hvor i processen en ansøgning om ophold befinder sig og dermed, hvornår der kan forventes en afgørelse.

Der foreslås fire initiativer for at øge gennemsigtigheden og forbedre service i forhold til Udlændingesservices sagsbehandling:

- *Tildeling af opholdsgrundlag før arbejdsstart og ved skift af arbejdssted under ansættelse:* Det skal være muligt at indrejse og opholde sig lovligt i Danmark mindst en måned før ansættelsesperiodens start. Og det skal være muligt at skifte arbejdssted under an-

sættelsen i Danmark, uden af det afføder behov for fornyet ansøgning om opholdstilladelse.

- *Elektronisk tracking-system:* Det skal være muligt at følge sagsbehandlingen af en ansøgning elektronisk.
- *Optimering af høringer:* Udlændingesservice bør ændre høringsfristen fra tre uger til for eksempel to uger. Endvidere bør andelen af sager, der skal til høring, minimeres.
- *Effektevaluering af internationalt Workindenmark-center i Indien.* Der skal foretages en effekt evaluering af forsøget med internationalt Workindenmark-center med henblik på at vurdere grundlaget for yderligere udbredelse.

## Nærmere redegørelse for løsning

Servicen fra Udlændingesservice over for udenlandske arbejdstagere og virksomheder der rekrutterer internationalt skal forbedres, både under sagsbehandlingen og ved selve afgørelsen om opholdstilladelse.

### **Tildeling af opholdstilladelse før arbejdsstart og ved skift af arbejdssted under ansættelse**

For at forbedre servicen over for de udenlandske arbejdstagere bør datoen for opholdstilladelsens ikrafttræden fremrykkes, således at det bliver muligt for udlændingen at rejse til Danmark og foretage en række forberedelser af arbejdslivet i Danmark inden jobstarten.

I dag tildeler Udlændingesservice en opholds- og arbejdstilladelse til udenlandske arbejdstagere, som typisk træder i kraft 14 dage før starten på ansættelsesperioden, hvilket kun giver relativt kort tid for udlændingen i Danmark til at gøre forskellige forberedelser, inden arbejdsforholdet til den danske arbejdsgiver starter.

Det foreslås derfor, at Udlændingesservice ændrer praksis, således at der kan tildeles en opholdstilladelse, der gælder mindst en måned før ansættelsesperiodens start.

Endvidere er der visse job i Danmark, der under ansættelsen kræver et planlagt skift af arbejdssted. Det gælder for eksempel sundhedsfagligt personale, der har en midlertidig autorisation, og som derfor gennemgår en prøveperiode for at opnå fuld autorisation. For at undgå at disse udenlandske arbejdstagere skal ansøge om fornyet opholdstilladelse, hver gang de som planlagt skifter arbejdssted som led i en prøveperiode, bør Udlændingesservice også ændre praksis for tilkendelse af opholdstilladelse for disse udenlandske arbejdstagere.

## **Elektronisk trackingsystem**

I dag behandles ansøgninger om opholdstilladelser som følge af erhverv i forskellige team i Udlændingesservice. Det er muligt på nyidanmark.dk at se, hvilket team der behandler de forskellige typer af opholdsansøgninger samt kontaktoplysningerne på disse team, ligesom virksomheder, der rekrutterer mange udenlandske arbejdstagere, kan få en fast kontaktperson i Udlændingesservice. Der er dog potentiale for at forbedre informationen til ansøgere og virksomheder via et elektronisk trackingsystem.

Et elektronisk trackingsystem skal have følgende funktionaliteter: Det skal være muligt at følge sagsbehandlingen af en ansøgning via workindenmark.dk eller en anden portal, ved at ansøger og arbejdsgiver indtaster et givent referencenummer og derved kan se, hvor i processen en sag befinder sig; om der er påbegyndt sagsbehandling, om sagen for eksempel er sendt i høring, vurderes efter høringssvar eller andre relevante oplysninger om sagens fremdrift.

Endvidere skal de oplysninger, der kan trackes, være oversat til relevante sprog - minimum til engelsk.

Det skal sikres, at Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integrations kommende ESDH-løsning kan imødekomme sådanne funktionaliteter.

## **Optimering af høringer**

I dag er der i visse tilfælde lovkrav om inddragelse af høringsparter i sagsbehandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse, også selvom den fornødne dokumentation er vedlagt ansøgningen. Dette gælder blandt andet, hvis Udlændingesservice skal have vurderet, om der er tale om almindelige løn- og ansættelsesvilkår eller har behov for anden sagkyndig stillingtagen om forhold, som Udlændingesservice ikke har den fornødne indsigt i. I disse tilfælde får høringsparterne typisk tre uger til at komme med deres høringssvar. Ansøgeren eller arbejdsgiveren får ikke nødvendigvis oplyst af Udlændingesservice, at deres sag er sendt i høring, og er derfor heller ikke klar over, at høringen eventuelt kan trække tiden ud for sagsbehandlingen.

Udlændingesservice bør generelt søge at nedbringe fristen for afgivelse af høringssvar tre uger til for eksempel to uger. Og der bør justeres i retningslinierne for, hvilke sager der skal i høring, men henblik på at skabe mulighed for at minimere antallet af potentielle sager, der skal til høring.

## Effektevaluering af internationalt Workindenmark-center

Som led i regeringens jobplan har Udenrigsministeriet i samarbejde med Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration etableret et såkaldt Workindenmark-center i New Delhi i Indien som pilotprojekt. Formålet er blandt andet at forbedre servicen for udenlandske arbejdstagere, der ønsker et arbejdsophold i Danmark.

Workindenmark-centret i Delhi er et forsøg på at etablere en forbedret vejledning og service omkring udlændinges ansøgning om opholdstilladelser. I praksis udsendes en udlændingeretlig attache, der blandt andet har til opgave at forberede sagsbehandlingen i Indien for udlændingemyndighederne, for på den måde at lette procedurerne for indiske ansøgere. Attacheen skal være behjælpelig med at sørge for, at alle oplysninger er til stede, at screene ansøgningen og i det hele taget sørge for, at ansøgningen er klar til afgørelse, når den sendes til Danmark.

I følge jobplanen skal pilotprojektet evalueres inden en eventuelt yderligere udbredelse. Det foreslås, at en evaluering af Workindenmark-centret i New Delhi fokuseres på de resultater og effekter, der er opnået i forhold til at yde service til udenlandske arbejdstagere. Som grundlag for evalueringen udarbejdes et mål- og analysehierarki, hvor der på forhånd tages stilling til, på hvilke resultat- og effektparametre succes skal måles.

## Overvejelser om implementeringen

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integrations digitaliseringsstrategi og -handlingsplan fastsætter, at der i løbet af 2010 skal implementeres en ESDH-løsning, der sikrer, at brugerne kan følge status på egen sag. Ovenstående forslag, om hvilke oplysninger om egen sag det skal være muligt at se i et elektronisk trackingsystem, samt at det skal være muligt at se oplysningerne på andre sprog end dansk, bør derfor indgå i ministeriets videre arbejde.

Servicen over for ansøgere og arbejdsgivere skal optimeres i forhold til sager, der skal i høring. I den forbindelse kan det fremhæves, at Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration og Arbejdsmarkedsstyrelsen er ved at fastsætte nye procedurer for høring af de regionale beskæftigelsesråd, som forventes at indebære, at færre ansøgninger om opholdstilladelser fremover skal til høring i de regionale beskæftigelsesråd.

Udgangspunktet for de kommende retningslinjer er, at de regionale beskæftigelsesråd kan inddrages i de tilfælde, hvor der er tvivl om, hvorvidt løn- og arbejdsvilkår er sædvanlige efter danske forhold, og i vurderingen af, hvorvidt der er tilgængelig arbejdskraft i regionen.

Herudover skal det præciseres, hvilke sager de regionale beskæftigelsesråd fremover skal inddrages i, herunder hvordan rådernes vurderingsgrundlag kan foretages på et mere ensartet og gennemsigtigt grundlag, blandt andet ved at tage udgangspunkt i de regionale arbejdsmarkedsbalancer.

Det skal i den forbindelse blandt andet overvejes:

- om ansøgninger om forlængelser af opholds- og arbejdstilladelser skal sendes i høring i de regionale beskæftigelsesråd,
- om ansøgninger, hvor arbejdet er omfattet af en overenskomst, skal sendes i høring i de regionale beskæftigelsesråd,
- hvilken dokumentation, der er nødvendig for at vurdere løn- og ansættelsesvilkår og tilgængelighedskravet.

De nye retningslinjer for rådene vil dels forenkle procedurerne for høring, dels medføre at færre sager sendes i høring, dels sikre at vurderingerne foretages på et mere ensartet og gennemsigtigt grundlag.

# 6. Nem indgang til myndighedsdanmark

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndighed(er): Udlændingesservice, statsforvaltningerne, SKAT, kommunerne, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Velfærdsministeriet

Regelsæt: Sundhedsloven, Bekendtgørelse om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af den europæiske unions regler, Udlændingeloven mv.

## Barriere

Barrierekatolog: B. Tvivl om de udenlandske arbejdstageres rettigheder  
C. Der er for mange myndigheder  
O. Tidspunkt for tildeling af personnummer er uhensigtsmæssig  
S. Tvivl om reglerne for grænsependlere

Afdækningen af barrierer har vist, at de udenlandske arbejdstagere mangler overblik over de relevante myndigheder og den rækkefølge disse skal kontaktes i, når arbejdslivet i Danmark skal etableres. Det har som konsekvens, at mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere er usikre på, om de fornødne formalia er bragt i orden. Desuden skal de udenlandske arbejdstagere møde op hos flere forskellige myndigheder, hvor de oplever at skulle afgive de samme oplysninger flere gange.

Dertil kommer, at virksomheder og udenlandske arbejdstagere oplever tvivl om, hvilke rettigheder udenlandske arbejdstagere har. Det gælder blandt andet den udenlandske arbejdstagers adgang til sundhedsydelse og social sikring i Danmark, og også rettighederne for arbejdstagerens eventuelle familie i hjemlandet. Usikkerheden opstår blandt andet, fordi udenlandske arbejdstagere og danske virksomheder er af den overbevisning, at det personnummer, som tildeles den udenlandske arbejdstager ved udarbejdelse af skattekortet, udløser samme rettigheder, som hvis tildelingen af personnummeret var sket i forbindelse med en bopælsregistrering til en kommune. Det vækker undren, at man kan betale skat, men ikke have fulde rettigheder.

## Løsning

De fire indledende processer, som en udenlandsk arbejdstager skal igennem ved etableringen af et arbejdsliv i Danmark: ansøgning om opholdstilladelse/registreringsbevis, skattekort, personnummer/bopælsregistrering og sundhedskort skal samordnes i én fælles proces, som er tilpasset udenlandske arbejdstagere.

Én fælles proces skal sikre, at udenlandske arbejdstagere:

- kan ansøge om skattekort, et personnummer og sundhedskort samtidig med ansøgning om opholdstilladelse, og dermed før ankomst til landet
- kun skal fremsende den fornødne dokumentation én gang
- kan tildeles skattekort, personnummer og sundhedskort i umiddelbar forlængelse af, at et lovligt opholdsgrundlag meddeles, forudsat den fornødne dokumentation til sagens oplysning har været til stede. Dermed får den udenlandske arbejdstager sine rettigheder ved ankomsten til Danmark.
- har ret til forskellige relevante offentlige ydelser og servicetilbud såsom sundhedstilbud, danskundervisning og lignende, uafhængigt af om denne har fast bopæl, men afhængigt af om denne har et lovligt opholdsgrundlag. Således er manglende bopælsregistrering ikke en hindring for, at udenlandske arbejdstagere får ret til forskellige ydelser og service ved ankomsten til Danmark.
- i videst mulig udstrækning kan betjene sig selv via digitale løsninger
- i så vid udstrækning som muligt undgår fremmødekrav. Der bør sigtes mod en løsning, hvor kravet alene gælder de udenlandske borgere, der ikke frit har ret til at arbejde i Danmark, det vil sige borgere uden for Norden og EU/EØS. For udenlandske arbejdstagere fra tredjelande er der identitetskontrol én gang på ambassaden i hjemlandet.
- oplever, at deres ansøgningsproces komprimeres, fordi der ikke vil være behov for at vente på én afgørelse for, at en (anden) ansøgning kan sendes, og dermed får en oplevelse af, at der kun skal ansøges én gang.

Der skal gennemføres en analyse, der kan præcisere og udmønte forslaget.

## Nærmere redegørelse for løsningsforslag

Afdækningen af barrierer viste, at der er en indbyrdes sammenhæng mellem tildeling af opholds-/registreringsbevis, skattekort, bopælsregistrering og sundhedskort. Således kan der ikke foretages en bopælsregistrering og på den baggrund tildeles et personnummer, medmindre arbejdstageren har gyldigt ophold i landet, det vil sige har enten et registreringsbevis eller en opholdstilladelse og en fast bopæl. Ligeledes følger tildeling af sundhedskort bopælsregistreringen.

Skattekort kan tildeles uafhængigt af de øvrige tre processer, og i den forbindelse har SKAT mulighed for at oprette et personnummer til den udenlandske arbejdstager i CPR, som er svarende til et personnummer, som kommunen kan oprette til vedkommende, men som dog ikke har tilknyttet en bopælsregistrering, og som derfor ikke udløser de samme rettigheder, som hvis tildelingen af personnummeret var sket i forbindelse med en bopælsregistrering, idet visse rettigheder forudsætter en fast bopæl i Danmark. Som beskrevet er denne forskel dog ikke altid klar for hverken den udenlandske arbejdstager eller dennes arbejdsgiver.

Disse barrierer berører samspillet mellem fire processer, der aktuelt er adskilte:

- Opnåelsen af et lovligt opholdsgrundlag
- Udarbejdelsen af et skattekort
- Tildelingen af et personnummer (bopælsregistrering, såfremt der er erhvervet fast bopæl i Danmark)
- Erhvervelse af et sundhedskort.

Aktuelt skal den udenlandske arbejdstager selv sikre, at de fire adskilte processer initieres, og at det ideelt set sker sekventielt. I praksis kan rækkefølgen og især varigheden variere, afhængigt af om arbejdstageren er EU/EØS-borger eller fra et tredjeland.

En model med én sammenhængende proces ville derfor lette den udenlandske arbejdstagers indledende forløb med etablering af arbejdslivet i Danmark betydeligt.

Modellen med én sammenhængende proces skal bygge på følgende principper:

**Timing og indbyrdes afhængigheder i processen.** En fremtidig løsning skal naturligvis fastholde, at et lovligt opholdsgrundlag er forudsætning for at arbejde i Danmark og for at modtage velfærdsrettigheder. Den nuværende sekventialitet i sagsbehandlingen bør imidlertid

elimineres eller mindskes. En integreret sagsproces bør resultere i en mere parallel sagsbehandling.

I dag er der forskel på, hvilken nødvendig foranstaltning der starter en udenlandsk arbejdstagers proces om etableringen af et arbejdsliv i Danmark, alt efter om der er tale om en EU/EØS-borger eller en tredjelandsborger. Borgere fra tredjelande vil som udgangspunkt søge en opholdstilladelse, før indrejsen i Danmark er mulig, mens borgere fra EU/EØS godt må indrejse og arbejde i Danmark i op til tre måneder, førend de skal have et registreringsbevis og disse borgere vil derfor typisk ansøge om et skattekort før et registreringsbevis. En integreret sagsproces vil derfor skulle aktiveres af forskellige forhold, som illustreret nedenfor.

Nationalitet	Før ankomst	Efter ankomst
EU/EØS	-	Skattekort efterfulgt af registreringsbevis, personnummer og sundhedskort
Tredjeland	Ansøgning om opholdsbevis efterfulgt af personnummer, skattekort og sundhedskort	-

**Digitalisering.** En integreret digital løsning skal afspejle en helhedsforståelse for den udenlandske arbejdstagers proces fra ansøgning over dokumentation til afgørelse og skal således kunne understøtte kommunikation mellem arbejdstager og virksomheder, arbejdstager og myndighed samt virksomhed og myndighed. Grundprincippet bør være, at registrering af stamdata og oplysning af sagen pålægges den udenlandske arbejdstager og dennes arbejdsgiver. Det bør altså være muligt at ansøge digitalt og modtage en afgørelse digitalt.

**Identitetskontrol og fremmødekrav.** Der er ikke formelle krav om identitetskontrol i forbindelse med registreringsbevis. Efter administrativ praksis stilles der alligevel ofte krav om identitetskontrol, og afhængig af kommune også i forbindelse med bopælsregistrering. For borgere, der ikke er omfattet af retten til arbejdskraftens frie bevægelighed er der fortsat behov for krav om fremmøde, for at sikre den korrekte identitet på arbejdstageren, jf. forslag 2. Princippet bør derudover være, at fremmødekrav undgås. For udenlandske arbejdstagere fra tredjelande skal identitetskontrol ske én gang.

**Dokumentation.** Kvaliteten af dokumentation skal være størst mulig, således at det gennem interaktive guider er muligt at præcisere og vejlede virksomheder og udenlandske arbejdstagere i at vedlægge korrekt dokumentation.

**Rettigheder.** Der skal ikke være processuelle forhold, som forsinker udenlandske arbejdstagers adgang til velfærdsydelser, som de har ret til.

**Organisering og placering af afgørelseskompetence.** De omtalte processer varetages aktuelt af følgende myndigheder: opholdsbeviser (Udlændingenservice), registreringsbeviser (statsforvaltningerne), skattekort og skattepersonnumre (SKAT), personnummer og bopælsregistrering (kommunerne) og sundhedskort (kommunerne).

Processerne skal opleves som én proces, også selvom der er flere myndigheder involveret. Hvad angår skattekort, bopælsregistrering og sundhedskort er der tale om processer, der ikke er særlige for udenlandske arbejdstagere, men fælles for alle borgere.

**Kommunikation med arbejdstagere og virksomheder.** Den kommunikative service over for udenlandske arbejdstagere og virksomheder skal øges, og en integreret proces skal sikre, at kommunikationen er helhedsorienteret og fokuseret.

## Overvejelser om implementering

Der skal gennemføres en analyse, der med afsæt i de nævnte mål og principper skal afklare følgende forhold: mulighed for digitalisering, timing og indbyrdes afhængigheder i tildeling, identitetskontrol og fremmødekrav, dokumentation, rettigheder, organisering og placering af afgørelseskompetence, kommunikation med borgere og virksomheder.

Principperne ovenfor præciserer, at analysearbejdet skal afklare følgende forhold:

- Mulighederne for en integreret digital understøttelse af processerne målrettet både udenlandske arbejdstagere og virksomheder, der ansætter udenlandsk arbejdskraft. Herunder skal udfordringerne i relation til identitetskontroller, fremmødebehov mv. belyses.
- Kommunikation og dokumentationskrav mellem myndigheder, virksomheder og udenlandske arbejdstagere i de eksisterende processer med henblik på at afklare, hvilke dokumentationskrav der vil være relevante for en integreret proces for at sikre, at virksomheder og udenlandske arbejdstagere kun én gang skal fremsende dokumentation. Herunder skal mulighederne for, at dokumentation indgivet til én dansk myndighed stilles til rådighed for en anden dansk myndighed, afklares.
- Det er foreslået at lade velfærdsrelaterede rettigheder til udenlandske arbejdstagere følge af lovligt opholdsgrundlag. For at sikre at den nye proces kan forløbe smidigt, konsekvensvurderes det-

te i analysen. Herudover skal blandt andet konsekvenser for lægevalg mv. afklares.

- Hvilke reguleringsmæssige rammebetingelser, der eksisterer for de nuværende processer, herunder gældende EU-forordninger, aftaler om social sikring mv.
- Hvorledes en integreret proces forankres organisatorisk og styringsmæssigt, og hvilke konsekvenser dette har for de nuværende processer.

Analysen kan efter Deloitte's vurdering gennemføres i overensstemmelse med følgende tiltag:

1. Etablering af en tværministeriel arbejdsgruppe
2. Detaljeret kortlægning af de relevante arbejdsgange, herunder vurdering af eventuelle variationer i sagsgangene som følge af forskelle i udenlandske arbejdstageres nationalitet, erhverv eller andre forhold.
3. Detaljeret gennemgang og vurdering af eksisterende og planlagte digitale løsninger for håndtering af opholdsbeviser, registreringsbeviser, skattekort, bopælsregistrering og sundhedskort.
4. Gennemgang af ligheder og forskelle i dokumentationskravene for de forskellige typer af ansøgninger og gennemgang af eventuelle særlige krav om fremmøde.
5. Udarbejdelse af en eller flere konceptuelle beskrivelser af løsning, herunder design af processer, design af organisering, vurdering af kompetencekrav, samspil med arbejdstagere og virksomheder, fastlæggelse af dokumentationskrav, håndtering af fremmøde.

På dette grundlag bør der designes en eller flere løsninger med tilhørende businesscase. Analysen forventes at have en varighed af 4-6 måneder. Implementeres dette forslag, vil det have implikationer for en række af de øvrige forslag, herunder navnlig 2, 4 og 16.

# 7. Målrettet vejledning fra SKAT

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: SKAT

Regelsæt: Kildeskatteloven, Ligningsloven

## Barriere

Barrierekatolog: K. Svært at få tilstrækkelig vejledning fra SKAT

Reglerne for udenlandske arbejdstagers skattebetaling i Danmark varierer, alt efter udlændingens konkrete situation og baggrund. Det er det enkelte skattecenter, der udmønter reglerne ud fra generelle vejledninger og love. Afdækningen af barrierer har dog vist, at denne udmøntning opleves som en uensartet vejledningsindsats fra SKAT og kan skabe forvirring hos både udenlandske arbejdstagere og danske virksomheder.

SKAT har i dag et stort antal vejledninger og informationsmaterialer oversat til arabisk, engelsk, farsi, fransk, tysk, italiensk, japansk, litauisk, polsk, rumænsk, russisk, somali og spansk. Denne information er tilgængelig fra SKATs hjemmeside. Den oversatte information omhandler et stort antal emner (også emner, der ikke har relevans for udenlandske arbejdstagere) og er i visse tilfælde meget komplekse.

## Løsning

Adgangen til SKATs informationer til udenlandske arbejdstagere og virksomheder om brug af udenlandsk arbejdskraft skal forbedres og målrettes. Derfor skal der udarbejdes digitale informationsguider til henholdsvis udenlandske arbejdstagere og virksomheder, der understøtter en målrettet og interaktiv informationssøgning om skatteforhold for udenlandske arbejdstagere. Guiderne skal kunne tilgås fra både SKATs hjemmeside og fra workindenmark.dk.

## Nærmere redegørelse for løsning

SKAT har i dag på sin hjemmeside et stort antal vejledninger og informationsmaterialer oversat til et større antal sprog afhængig af målgruppen. Konkret findes der for udenlandsk arbejdskraft målrettede vejledninger om særlige skatteordninger, som kulbrintebeskatning, forskere/eksperter og arbejdsudleje. Endvidere er der udarbejdet en pjece til udenlandske arbejdstagere, der beskriver de grundlæggende skattemæssige forhold og i en tjekliste angiver, hvilken dokumentation

der skal anvendes ved udstedelse af skattekort. Pjecen er oversat til engelsk, tysk, polsk, litauisk samt rumænsk og forefindes i såvel elektroniske som trykte udgaver. For arbejdsgivere findes ligeledes en pjecce, der beskriver de skattemæssige konsekvenser ved de forskellige former for anvendelse af udenlandsk arbejdskraft, herunder forskellen på arbejdsudleje og entreprise.

Der findes således en lang række skriftlige vejledninger om skatteforholdene for udenlandske arbejdstagere og danske virksomheder, der gør brug af udenlandsk arbejdskraft. Dog er der behov for målrettet at guide læseren frem til de informationer om skatteforhold ved international rekruttering, som henholdsvis udenlandske arbejdstagere og danske arbejdsgivere søger vejledning om på SKATs hjemmeside.

På SKATs hjemmeside skal derfor etableres en målrettet og fokuseret virtuel guidet adgang til information om skatteforhold, der særligt vedrører henholdsvis udenlandske arbejdsgivere og danske virksomheder, der benytter sig af udenlandsk arbejdskraft. Der vil i høj grad være tale om overlap i behovet for information om skatteforhold virksomheder og arbejdstagere imellem. Dog skal guiden i formidlingen af skatteforholdene, reglerne mv. tilpasses to målgrupper: arbejdstagere og virksomheder.

Den virtuelle guide skal indeholde to "adgangsdøre" for henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere. Begge adgange skal direkte føre frem til et primært niveau og et underliggende supplerende niveau af oplysninger ud fra princippet om "need to know" og "nice to know".

Det primære niveau skal indeholde relevante oplysninger om de konkrete skattemæssige forhold for henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere, herunder muligheden for at vælge beskatning efter grænsegængerreglerne, forskerskatteordningen, betydningen af forskudsansættelsen, herunder fradrag for rejse og befordring mv.

Det supplerende niveau kan indeholde generelle eller mere tværgående vejledninger om skattesystemet, forståelse af skattereglernes karakter (er der for eksempel tale om skønsløvgivning eller objektiv lovgivning) samt mere dybtgående beskrivelser af enkeltregler, fx en dyberegående vurdering af sondringen mellem arbejdsudleje og entreprise.

Den virtuelle guide skal således indeholde korte og tydelige forklaringer af reglerne, målgruppen og betingelser for at blive omfattet af de forskellige skatteregler mv. og skal forefindes på en række relevante sprog. Guiden kan endvidere henvise til de relevante vejledninger mv. til de enkelte skatteregler, hvoraf mange allerede er oversat til andre sprog end dansk.

## Overvejelser om implementeringen

SKAT er netop ved at foretage en omstrukturering af deres organisation, hvilket indebærer, at der fra 1. januar 2009 etableres en landsdækkende udlandsenhed, som skal sikre et fagligt miljø og større ensartethed i skattebehandlingen på udlandsområdet.

De konkrete forslag indgår i den indsats, som SKAT igangsætter for at forbedre udenlandske arbejdstagers skattebetaling i Danmark.

Der er til inspiration for udviklingen af den virtuelle guide om skatteforhold allerede udarbejdet en lignende guide om skatteforhold i Norden (<http://www.nordisketax.net>).

# 8. Internationalisering af myndighedernes kommunikation

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Alle

Regelsæt: -

## Barriere

Barrierekatolog: A. Myndigheders informationer er typisk på dansk

Afdækningen af barrierer har vist, at mange udenlandske arbejdstagere har svært ved at orientere sig hos de forskellige myndigheder, fordi både generel information, vejledninger, afgørelse og det talte sprog typisk er på dansk. Det indebærer, dels at arbejdstagerne ofte ikke er tilstrækkeligt informeret om de forskellige regler, der gælder for dem om nødvendig dokumentation, der skal medbringes ved et møde med en myndighed eller om årsager til og konsekvenser af myndigheders afgørelser. Den danske arbejdsgiver må derfor i høj grad hjælpe den udenlandske arbejdstager med mødet med de offentlige myndigheder og med at forklare regler, hvilket kan være ressourcekrævende for virksomheden.

## Løsning

Der skal ske en internationalisering af myndighedernes kommunikation, således at udenlandske arbejdstagere kan modtage skriftlig og mundtlig information på engelsk om forhold med særlig betydning for denne gruppe. Desuden skal myndighedsafgørelser kunne kommunikeres til udenlandske arbejdstagere på engelsk.

Det betyder konkret, at:

- al information og de væsentligste breve og afgørelser, som er relevante for udenlandske arbejdstagere, skal forefindes på engelsk,
- alle de myndigheder, der direkte har opgavevaretagelse, som omfatter udenlandske arbejdstagere, skal udarbejde en strategi for internationalisering af kommunikation, som blandt andet klarlægger, i hvilket omfang myndighedens kommunikation skal kunne tilbydes på andre sprog end dansk. Strategien skal herunder klarlægge,

om det for den pågældende myndighed er relevant, at kommunikationen tilbydes på andre udenlandske sprog end engelsk,

- der skal etableres en hotline i stil med 1881 (borger.dk), som på engelsk kan tilbyde vejledning til udenlandske arbejdstagere om international rekruttering, herunder vejledning i forhold til kontaktoplysninger mv. til de forskellige myndigheder, som den udenlandske arbejdstager skal i kontakt med undervejs i rekrutteringsprocessen,
- til hotlinen skal tilknyttes en hotmail, hvorfra der blandt andet kan foretages en tidsbestilling på et vejledningsopkald fra hotlinen på andre sprog end engelsk.

En højere grad af internationalisering af den offentlige kommunikation vil gøre de udenlandske arbejdstagere mere selvhjulpne i etableringen af deres arbejdsliv i Danmark såvel som undervejs.

## Nærmere redegørelse for løsning

Indsatsen for, at offentlige myndigheders kommunikation kan tilbydes på andre sprog end dansk, skal intensiveres. Dette indebærer to initiativer:

### **Oversættelse af alt relevant materiale til arbejdstagere til engelsk**

Al information og de væsentligste breve og afgørelser, som er tæt knyttet til adgang og job i Danmark, og som derfor er relevante for udenlandske arbejdstagere, skal kunne tilbydes på engelsk. Aktuelt bør der som minimum forefindes oversatte versioner af:

- Brevet om tildeling af opholdstilladelse fra Udlændingesservice
- Alle relevante papirer i forbindelse med bopælsregistrering
- Årsopgørelsen (selvangivelsen)
- Papirer vedrørende valg af læge i forbindelse med tildelingen af sundhedskort

### **Strategi for internationalisering af kommunikationen**

Samtidig skal alle de myndigheder, der direkte har opgavevaretagelse, som omfatter udenlandske arbejdstagere, udarbejde en strategi for internationalisering af kommunikationen. Strategien skal klarlægge, i hvilket omfang myndigheders kommunikation skal kunne tilbydes på andre sprog end dansk.

Strategien skal blandt andet fastslå:

- hvilken kommunikation, der i betydelig grad er henvendt til udenlandske arbejdstagere, og som derfor skal kunne tilbydes på andre sprog end dansk,
- hvilken kommunikation, der i mindre grad er henvendt til eller kan være henvendt til udenlandske arbejdstagere, og som derfor kan oversættes på længere sigt,
- hvilke sprog ud over engelsk myndigheden skal oversætte kommunikationen til, for at nå dens målgruppe bedst,
- hvilke tiltag det kræves for at sikre, at kommunikationen nævnt under første punkt kan oversættes på kort sigt,
- hvilke trin oversættelsesarbejdet skal ske i,
- hvorledes myndigheden kan håndtere kommunikation på ét af flere fremmedsprog parallelt med dansk, for eksempel ved webpublicering,
- hvilke sprogkompetencer i forhold til engelsk der kræves hos frontmedarbejdere, som møder mange udenlandske arbejdstagere.

Som minimum bør de myndigheder, der har en markant rolle i forhold til international rekruttering udarbejde en strategi for internationalisering af informationen, det vil sige Udlændingesservice, SKAT, statsforvaltningerne, jobcentre og kommuner.

Der skal ske en central udmelding om iværksættelse af dette initiativ, således at de relevante myndigheder pålægges at udarbejde en sådan strategi.

### **Hotline for udenlandske arbejdstagere**

Der skal i regi af Workindenmark-centrene etableres en engelsksproget hotline for udenlandske arbejdstagere, der i lighed med den dansksprogede hotline knyttet til borger.dk (1881) kan hjælpe udenlandske arbejdstagere gennem myndighedsjunglen i Danmark.

Via hotlinen skal det være muligt at få vejledning om og konkrete kontaktoplysninger på de forskellige myndigheder, som den udenlandske arbejdstager skal i kontakt med undervejs i rekrutteringsprocessen, ligesom hotlinen også skal yde en vejledning i forhold til dokumentationskrav mv. til de forskellige ansøgninger, som skal indgives hos myndighederne, eller henvise til relevante oplysninger mv. på internettet herom.

Hotlinen skal i videst mulige omfang bruge de opnåede erfaringer fra borger.dk's eksisterende kontaktcenterkoncept og dermed bygge på

viden, værktøjer og teknologi, som allerede er forankret i IT- og Telestyrelsens borgerkommunikationskontor, som har ansvaret for borger.dk.

Desuden skal det være muligt for udenlandske arbejdstagere at bestille et opkald fra hotlinen på andre sprog end engelsk via en mail. Denne bestillingsservice skal kunne tilgås fra workindenmark.dk og skal kunne tilbydes på en række sprog.

## Overvejelser om implementeringen

Udarbejdelsen af en strategi for internationalisering af informationen hos myndigheder, der har en væsentlig rolle i forhold til international rekruttering, skal blandt andet føres ud i praksis ved, at udvalgte dokumenter, internetinformationer mv. skal oversættes til de valgte andre sprog, og ved at medarbejdere skal sikres de fornødne sprogkunderskaber. Dette kan både kræve ændringer i visse processer hos de enkelte myndigheder samt tolke-/oversættelsesbistand og sproglige kompetenceløft hos medarbejdere med borgerservicefunktioner.

# 9. Trivselstilbud til udenlandske arbejdstagere og deres familie

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Blandt andet Ministeriet for Flygtninge, Indvandre-  
re og Integration, Beskæftigelsesministeriet, kom-  
muner

Regelsæt: Integrationsloven, Lov om en aktiv beskæftigelses-  
indsats.

## Barriere

Barrierekatalog P. Social integration uden for arbejdspladsen er  
svær

R. Integrationen på arbejdspladsen er utilstrækkelig

Afdækningen af barrierer har vist, at udenlandske arbejdstagere oplever en del problemer i forhold til at kunne falde til i Danmark under deres arbejdsophold, både når det handler om integration på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Ofte har virksomheden ikke ressourcer til at give den udenlandske medarbejder en god start med relevant støtte og vejledning.

Endvidere har de udenlandske arbejdstagere ofte svært ved at få kontakt til danskere uden for arbejdspladsen. Det kan være svært at få danske venner og svært at få et forhold til lokalsamfundet. En succesfuld social integration er imidlertid afgørende for at fastholde den udenlandske arbejdstager.

## Løsning

Der er behov for en målrettet indsats for at modtage og fastholde de nye udenlandske arbejdstagere og deres familier på arbejdspladserne og i det danske samfund. Der foreslås følgende initiativer:

- Støtte til værtsfamilier
- Udbredelse af god praksis om introduktionsprogrammer på arbejdspladsen
- Ret til mentorordning for udenlandske arbejdstagere

Forslagene er alle nye typer tilbud til udenlandske arbejdstagere med lovligt ophold i Danmark og er rettet mod modtagelse og fastholdelse af arbejdstagerne og deres familie.

## Nærmere redegørelse for løsning

En målrettet indsats i forhold til at modtage og introducere udenlandske arbejdstagere og deres familier til Danmark kan være afgørende for familiens lyst til at blive i Danmark gennem hele ansættelsesperioden. Dette indsats skal støttes og fremmes via tre initiativer:

### Værtsfamilier

Med henblik på at lette integrationen af udenlandske arbejdstagere uden for arbejdspladsen foreslås at støtte oprettelsen af værtsfamilier til udenlandske arbejdstagere.

At være værtsfamilie kan blandt andet indbefatte at introducere den udenlandske familie til fritidsaktiviteter i lokalområdet for både børn og voksne eller til praktiske og kulturelle foranstaltninger såsom offentlige transportmidler, det lokale bibliotek, åben legestue eller lignende. Værtsfamilierne skal i øvrigt også tage initiativ til socialt samvær med den udenlandske familie.

Det foreslås at etablere forsøg med at udlicitere arbejdet med at finde værtsfamilier og matche dem med udenlandske arbejdstagere og deres familier til en 'anden aktør'. Denne anden aktør får tillige ansvaret for at markedsføre muligheden i lokalområdet. Endvidere kan netværk af værtsfamilier understøttes på [wokindenmark.dk](http://wokindenmark.dk) under overskriften Family-to-Family.

### Udbredelse af god praksis om introduktionsprogrammer

Mødet med den danske arbejdsplads er præget af kulturelle forskelle, der for den udenlandske arbejdstager kan opleves som svære at håndtere. Ofte ønsker arbejdsgiverne at etablere et introduktionsforløb for de udenlandske ansatte, men kan mangle overblik og erfaringer med, hvordan dette gøres bedst muligt, herunder hvilket indhold der er relevant at tilbyde.

Derfor skal der ske en indsamling og udbredelse af god praksis hos danske virksomheder i forhold til integration af udenlandske arbejdstagere på arbejdspladsen. Erfaringsindsamlingen bør ske hos virksomheder, der har mange udenlandske arbejdstagere ansat eller som har haft stor succes med integration af udenlandske arbejdstagere.

Erfaringsindsamlingen skal føre til identifikation af god praksis i forhold til metoder, indhold, længde mv. af forløb, der igangsættes for at give introduktion til udenlandske arbejdstagere om omgangsformer,

vilkår, skrevne og uskrevne normer og regler mv. på den enkelte arbejdsplads.

God praksis skal derefter gøres tilgængelig hos de instanser, som bistår danske virksomheder med international rekruttering, og bør derfor som minimum være tilgængelig hos Workindenmark-centrene og på [workindenmark.dk](http://workindenmark.dk).

### **Ret til mentor**

Udenlandske arbejdstagere skal have ret til en mentor ved deres start hos en dansk arbejdsgiver. Virksomheder med udenlandske arbejdstagere skal således have mulighed for offentlig støtte til for eksempel at kunne frikøbe medarbejdere til at drive egne introduktionsprogrammer for nye udenlandske arbejdstagere på arbejdspladsen.

## **Overvejelser om implementeringen**

Forslaget om værtsfamilier bør koordineres med lignede initiativer (nationalt netværk for udenlandske arbejdstagere, familiepakker, Workindenmark-centre mv.), som blandt andet Økonomi- og Erhvervsministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Beskæftigelsesministeriet, LO, Dansk Arbejdsgiverforening og andre aktører har igangsat.

# 10. Mere ensartet fradrag for rejseudgifter

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: SKAT

Regelsæt: Ligningsloven

## Barriere

Barrierekatolog: N. Rejse- og befordringsfradraget skaber forvirring og skæve incitament

Afdækningen af barrierer har vist, at virksomheder med flere udenlandske arbejdstagere ansat oplever, at opgørelsesmetoderne for rejsefradraget for de udenlandske arbejdstagere behandles forskelligt, alt efter hvilket skatteceter eller hvilken skattemedarbejder de henvender sig til. Det skaber forvirring og frustration hos både arbejdsgiver og de udenlandske arbejdstagere, at der kan være stor variation i det fradrag, som arbejdstageren opnår. Derved skabes en usikkerhed hos den udenlandske arbejdstager om de økonomiske konsekvenser ved at acceptere et midlertidigt arbejde i Danmark.

## Løsning

Med henblik på at fremme en mere ens praksis i opgørelsesmetoderne og gøre det mere gennemsigtigt for de udenlandske arbejdstagere, hvordan rejsefradraget beregnes, skal der udmeldes klare fælles retningslinjer for estimering af rejse- og befordringsfradrag i forbindelse med udarbejdelse af skattekort, således at metode og systematik er ens for alle skattemedarbejdere og transparent for arbejdsgivere og arbejdstagere.

Retningslinjerne skal kommunikeres og anvendes internt i SKAT. Endvidere skal retningslinjerne indarbejdes i vejledningsmateriale og skemaer til brug for arbejdstagere og virksomheder.

## Nærmere redegørelse for løsning

Der bør ske en central udmelding i SKAT af de fælles retningslinjer for at estimere rejse- og befordringsfradrag for udenlandske arbejdstagere.

Retningslinjerne skal udvikles af hensyn til at sikre en fælles forståelse på tværs i SKAT af, hvilke forhold skattemedarbejderne skal gennemgå i deres beregning af rejse- og befordringsfradraget. Endvidere skal

det sikres, at udarbejdelsen af skattekort for udenlandske arbejdstagere med ret til rejse- og befordringsfradrag optimeres og standardiseres, ved at fastsætte fælles retningslinjer og standarder for, hvilke forhold og størrelser skattemedarbejderne skal forholde sig til i estimatet over fradragene.

Retningslinjerne for, hvilke forhold der skal indgå i estimatet over fradragene, kan blandt andet indeholde punkterne:

- Arbejdstiden (fra klokken x til klokken y)
- Kilometer til arbejdssted (fra hjemsted x kilometer til arbejdssted)
- Antal rejsedage det vurderes muligt til at kunne rejse hjem pr. måned (1-31 dage pr måned \* max. 12 måneder).

En central udmelding af retningslinjer for den skønsmæssige vurdering af rejse- og befordringsfradrag på tværs i SKAT kan således understøtte skattemedarbejdernes opgørelse af rejse- og befordringsfradraget og sikre en større ensartethed og gennemsigtighed i opgørelsesmetoderne i modsætning til i dag, hvor det er op til den enkelte skattemedarbejders skøn eller lokal praksis, hvor nøjagtig opgørelsen og estimaterne over de forskellige parametre, der kan ligge til grund for forskudsopgørelsen af rejse- og befordringsfradraget, er.

## Overvejelser om implementeringen

For at dette forslag kan implementeres, vil det kræve, at systematikken dels udvikles, dels at SKAT udmelder dette som fælles retningslinjer dette fra centralt hold til alle de skattemedarbejdere, der udarbejder skattekort.

Endvidere skal systematikken indarbejdes i den målrettede vejledning om skatteforhold for udenlandske arbejdstagere, som foreslået i forslag 7.

# 11. Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Undervisningsministeriet, kommunerne

Regelsæt: Folkeskoleloven, Friskoleloven

## Barriere

Barrierekatolog: H. Manglende hjælp og service til medfølgende familie

Afdækningen af barrierer for international rekruttering har vist, at udenlandske arbejdstagere, der har børn med under deres arbejdsophold i Danmark, ofte ikke ønsker at benytte folkeskolens tilbud, da der er begrænsede muligheder for international undervisning. Endvidere opleves der at være mangel på pladser på internationale skoler i Danmark, ligesom de nuværende internationale skoler er lokaliseret med lille geografisk spredning.

De nuværende offentlige tilbud om undervisning af udenlandske børn vil fra folkeskolen oftest være en placering i "modtageklasser", hvor mange børn typisk kommer fra familier med en anden udlændingebaggrund end børn af udenlandske arbejdstagere, såsom børn af flygtninge. Reelt har mange virksomheder og udenlandske arbejdstagere erfaret, at det i praksis resulterer i, at der ikke kan undervises på modersmål, og heller ikke på et fagligt niveau, der svarer til de udenlandske arbejdstageres forventninger og deres børns forudsætninger.

## Løsning

Udbuddet af undervisningstilbud til udenlandske arbejdstageres medfølgende børn skal øges. Det skal sikre, at børn af udenlandske arbejdstagere:

- straks efter ankomsten til Danmark tilbydes intensiv danskundervisning,
- integreres bedre i folkeskolen,

- kan tilbydes sprogstøtte i tilknytning til folkeskolens undervisning,
- i højere grad end i dag får adgang til internationale skoler, hvor undervisningen foregår på andre sprog end dansk.

Konkret foreslås følgende initiativer:

- De udenlandske arbejdstageres børns integration i den danske folkeskole skal forbedres ved at etablere et nyt tilbud om indslusningsforløb for børn af udenlandske arbejdstagere
- Der skal arbejdes for at etablere flere internationale skoletilbud.

Et øget udbud af undervisningsmuligheder for børn af udenlandske arbejdstagere skal medvirke til at sikre fastholdelse af den udenlandske familie i Danmark.

## Nærmere redegørelse for løsning

Udbuddet af undervisningstilbud til udenlandske arbejdstageres medfølgende børn skal derfor øges. Dette kan foregå på følgende to måder:

### **Etablering af indslusningsforløb til folkeskolen til børn af udenlandske arbejdstagere**

Børn af udenlandske arbejdstagere skal have bedre muligheder for at deltage i den danske folkeskole. Det foreslås derfor at supplere de nuværende tilbud med et indslusningstilbud til børn af udenlandske arbejdstagere, med det sigte at de udenlandske børn hurtigt kan erhverve dansksproglige kompetencer, så de efterfølgende vil være i stand til at følge en almindelig folkeskoleklassens faglige niveau og dermed også følge undervisningen på dansk.

Den intensive undervisning skal tilbydes i de første måneder af de udenlandske arbejdstageres børns skoleforløb i Danmark.

Undervisningen skal tilbydes individuelt eller i små grupper og bør ideelt set foregå på den lokale folkeskole for at understøtte en smidig overgang til den efterfølgende skolegang på samme skole.

### **Flere internationale skoletilbud**

Desuden foreslås det, at der etableres et større udbud af internationale skoletilbud med en vis geografisk spredning. Der kan enten være tale om, at der skal etableres flere internationale skoler eller at der etableres internationale afdelinger på allerede eksisterende folkeskoler. Der skal derfor igangsættes en landsdækkende analyse med henblik på at afdække behovets omfang og den optimale lokalisering af flere internationale skoletilbud med fokus på de store byer.

## Overvejelser om implementeringen

At gennemføre forslaget om at etablere et indslusningsforløb i folkeskolen, som et supplement eller alternativ til de nuværende modtageklasser, vil kræve, at der gennemføres en nærmere vurdering og afklaring af de forudsætninger og behov, nødvendige ressourcer mv., der skal være til stede for at etablere et sådant tilbud. Herunder skal det blandt andet afklares, om forløbet i første omgang skal etableres som udviklingsprojekter på udvalgte folkeskoler eller hvordan forslaget på anden vis kan fremmes, for eksempel via dialog mellem Undervisningsministeriet og relevante kommuner. Alternativt skal forslaget etableres som et generelt tilbud, der skal forankres i for eksempel Folkeskoleloven.

Etablering af flere internationale skoleforløb kan ske i regi af friskoleloven, hvor Undervisningsministeriet i dag kan godkende private skoler, hvor undervisningssproget er et andet end dansk. Inden for det nu gældende regelsæt kan dette for eksempel tilskyndes via tilskud. At gennemføre forslaget vil kræve, at der tages et landsdækkende initiativ til flere internationale skoletilbud, herunder at der afsættes økonomiske midler hertil. Der gennemføres en nærmere analyse for at præcisere indhold og omfang. På baggrund heraf udvikles et konkret løsningsforslag, inklusive formål, indhold, tidsplan, ressourcer samt udarbejdelse af en implementeringsplan.

# 12. Optimering af ansøgningsproces for autorisation og certifikater

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: CIRIUS samt myndigheder med ansvar for lovregulerede erhverv (Sundhedsstyrelsen, Arbejdstilsynet m.fl.)

Regelsæt: Lov om adgang til udøvelse af visse erhverv, Servicedirektivet

## Barriere

Barrierekatolog: Q. Sagsbehandlingen af autorisationer sinker ansættelsesstart  
E. Ansøgningskemaer og blanketter er svære at udfylde

Mange erhverv kræver en autorisation eller et certifikat for, at en udenlandsk arbejdstager kan udføre erhvervet i Danmark. Afdækningen af barrierer har vist, at CIRIUS kan være et forsinkende led i ansøgningsprocessen om autorisation mv. til udenlandske arbejdstagere.

CIRIUS er første instans for en lang række ansøgninger om autorisation mv. I visse tilfælde sendes autorisationsansøgningerne dog direkte til den autoriserende myndighed, blandt andet når der er tale om midlertidige og lejlighedsvisse erhvervsudøvelser. I de tilfælde, hvor CIRIUS er første instans, modtager og screener CIRIUS ansøgningerne for, om der er vedlagt nødvendig dokumentation og videresender til de rette autoriserende myndigheder. Myndighederne foretager efter modtagelsen af en ansøgning fra CIRIUS endnu en screening af dokumentationen til ansøgningen, hvilket kan medføre dobbeltarbejde.

## Løsning

Ansøgningsprocessen om autorisation mv. skal smidiggøres og være mere gennemskuelig og transparent.

Det skal dels ske gennem oprettelsen af én digital informations- og henvendelsesportal for ansøgninger om autorisation mv., hvortil der er tilgang fra workindenmark.dk, og hvor det er muligt at søge om autorisation mv. via en digital, flersproget ansøgningsguide. Dette indebærer at:

- Digitale ansøgningsskemaer sendes direkte til de autoriserende myndigheder vedhæftet digital dokumentation, eller alternativt eftersendes fysisk dokumentation.
- CIRIUS skal skabe fuldt overblik over den digitale ansøgningsproces vedr. autorisationer mv. via portal med en ansøgningsguide.
- På portalen skabes synlighed på tværs af sagsbehandlingstider, frister mv. hos de autoriserende myndigheder.

På portalen skal der endvidere informeres om udlændinges ret til at få vurderet deres uddannelsesniveau samt kontaktoplysninger til de myndigheder og institutioner, der foretager disse vurderinger.

Det digitale informations- og henvendelsessted for ansøgninger om autorisation mv. skal endvidere støttes op af følgende initiativ:

- Der skal igangsættes initiativer, der sikrer, at potentialet for optimering og standardisering af sagsbehandlingsprocesserne hos de autoriserende myndigheder klarlægges.

Sagsbehandlingen varetages af de autoriserende myndigheder, som meddeler afgørelser direkte over for ansøgere.

## Nærmere redegørelse for løsning

Det foreslås, at det fremover gøres muligt at få fuldt overblik og ansøge om autorisationer digitalt via portal med en ansøgningsguide, hvortil der skal være adgang fra workindenmark.dk.

Via portalen vil det være muligt at hente opdaterede oplysninger om procedurer for ansøgning, dokumentationskrav, forventede sagsbehandlingsfrister mv. samt indgivelse af en elektronisk ansøgning om autorisation. Der skal både være mulighed for at klikke sig ind på forskellige job og erhverv og derved få oplysninger om autorisationsreglerne og ansøgningsskemaer og blanketter frem, ligesom der også skal være en interaktiv funktion, hvor der er mulighed for at indtaste navnet på det erhverv eller den jobtype, som den udenlandske arbejdstager skal varetage i Danmark, og ved tryk på "vis" at få oplysninger om autorisationsregler, kontaktoplysninger til myndigheder osv.

Etableringen af ansøgningsguiden indebærer, at alle ansøgninger fremover skal sendes elektronisk via portalen direkte til den autoriserende myndighed, i stedet for som nu, hvor hovedparten skal sendes til CIRIUS, som derefter sender videre til den autoriserende myndighed.

Ansvar for den digitale løsning foreslås placeret hos CIRIUS, som også anbefales at være driftsansvarlig. På portalen skal sagsbehandlingsfrister og de faktiske, gennemsnitlige sagsbehandlingstider for autorisationsansøgninger hos de enkelte autoriserende myndigheder

synliggøres, således at ansøgerne ved ansøgningens påbegyndelse også kan orientere sig om forventet sagsbehandlingstid mv.

Udover forslaget til optimering af ansøgningsprocessen, skal der også ses nærmere på selve sagsbehandlingen af autorisationsansøgninger med henblik på at sikre en hurtig sagsbehandling af autorisationsansøgninger fra udenlandske arbejdstagere.

Der er på tværs af myndigheder sammenlignelige arbejdsprocesser for sagsbehandlingen af autorisationer, selvom der er tale om individuelle vurderinger fra sag til sag. Derfor skal der igangsættes initiativer der sikrer, at potentialet for procesoptimering af sagsbehandlingen hos de autoriserende myndigheder, for eksempel i form af etablering af "fast track"-muligheder for visse ansøgere, undersøges. Endvidere skal det sikres, at de autoriserende myndigheder arbejder for, at så mange uddannelser som muligt inden for de respektive myndighedsområder gøres direkte konverterbare fra udenlandsk til dansk. Dette kan et initiativ til procesoptimering af autorisationsudstedelsen til udenlandske arbejdstagere medvirke til.

Der skal ske en udpegning af, hvilke erhverv der i første omgang skal prioriteres at igangsætte optimeringsprojekter i relation til, og de pågældende autoriserende myndigheder skal gennemføre projekterne. Det anbefales at prioritere de 3-5 erhverv, hvortil der er flest udenlandske arbejdstagere, der ansøger om autorisation m.v. Sideløbende med gennemførelsen af optimeringsprojekterne kan der etableres en erfa-gruppe med repræsentation fra de myndigheder, der autoriserer til de 3-5 erhverv, hvortil der er flest udenlandske arbejdstagere, der ansøger om autorisation mv. Erfa-gruppen skal udveksle erfaringer om optimering af sagsbehandlingen af autorisationsansøgninger mv.

## Overvejelser om implementering

En afskaffelse af CIRIUS' rolle med at modtage hovedparten af ansøgninger om autorisation vil kræve en ændring i lov om adgang til udøvelse af visse erhverv i Danmark, § 3, hvor det er fastsat, at der som hovedregel skal indgives ansøgning om adgang til at udøve et lovreguleret erhverv til Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (CIRIUS).

Endvidere er det med det såkaldte servicedirektiv, som er vedtaget i EU, besluttet at alle medlemslande i EU inden udgangen af 2009 skal etablere en kvikskranke til elektronisk synliggørelse af lovkrav, dokumentationskrav mv. og indgivelse af ansøgninger til udførelsen af en række forskellige serviceerhverv. I Danmark har Erhvervs- og Byggestyrelsen ansvaret for etablering af kvikskranken i Danmark, og styrelsen er således i gang med at etablere en portal, hvorfra det vil blive muligt at indgive ansøgninger til udførelse af visse erhverv i Danmark.

Kvikskranken vil dog i første omgang kun dække visse serviceerhverv, for eksempel er erhverv inden for den finansielle sektor, transportsektoren og sundhedsvæsenet ikke omfattet. Endvidere er målgruppen for kvikskranken snarere virksomheder, der ønsker at arbejde i andre medlemslande, end arbejdstagere, der ønsker at arbejde internationalt. Der arbejdes hen imod, at kvikskranken baseres på den eksisterende indberetningsportal [virk.dk](http://virk.dk), som allerede i dag indeholder erhvervsrettet vejledning til danske virksomheder og op mod 1.300 indberetnings- og ansøgningsskemaer.

En etablering af en fælles portalløsning for ansøgning om autorisationer for udenlandske arbejdstagere kan med fordel bygge på de erfaringer, der er gjort i forbindelse med etableringen af kvikskranken.

Endelig skal ansvarsfordelingen mellem CIRIUS og de autoriserende myndigheder afklares i forbindelse med indhold og opdatering af den fælles portalløsning for autorisationsansøgninger. Dette vil også indbefatte etablering af en nærmere samarbejdsform mellem CIRIUS som ansvarlig myndighed for den fælles portal og de autoriserende myndigheder i forhold til rollen som koordinator for synliggørelse af sagsbehandlingstider mv.

# 13. Bedre service om international rekruttering fra jobcentrene

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Arbejdsmarkedsstyrelsen, jobcentrene

Regelsæt: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

## Barriere

Barrierekatolog: F. Jobcentrenes vejledning er utilstrækkelig

Jobcentrene kan bistå udenlandske arbejdstagere med at søge job i Danmark og danske virksomheder med at finde udenlandsk arbejdskraft. Men afdækningen af barrierer har vist, at jobcentrene kun benyttes af arbejdstagerne i beskeden grad, og ofte oplever de udenlandske arbejdstagere, at de ikke får tilstrækkelig vejledning og hjælp til deres jobsøgning, når de henvender sig til et jobcenter. På samme måde er der også mange virksomheder, der ikke henvender sig til jobcentrene, når de har behov for hjælp til international rekruttering, og dem der gør, oplever en meget svingende service.

## Løsning

Jobcentrenes service og indsats i forhold til international rekruttering skal forbedres. Hvert jobcenter skal udarbejde en handlingsplan, der lokalt fastlægger indsats- og serviceniveauet for international rekruttering. Desuden skal kompetenceudvikling af udvalgte jobcentermedarbejdere sikre, at der i hvert jobcenter er den fornødne indsigt i international rekruttering.

Ved at udvikle kompetencerne og fastsætte lokale handlingsplaner for service- og indsatsniveauet for jobcentrenes indsats i forhold til international rekruttering og kommunikere dette ud til jobcentrets brugere, vil der være grundlag for større overensstemmelse mellem virksomhedernes og de udenlandske arbejdstagers forventninger og jobcentrets service og indsats i forhold til international rekruttering.

## Nærmere redegørelse for løsning

Jobcentrenes service og indsats i forbindelse med international rekruttering skal forbedres ved to initiativer:

## **Lokale handlingsplaner**

Det enkelte jobcenter skal fastsætte et bestemt niveau for service og indsats over for udenlandske arbejdstagere og virksomheder, der ønsker at rekruttere internationalt. Endvidere skal snitfladen mellem jobcentret og de nye Workindenmark-centre defineres.

Fastlæggelsen af service- og indsatsniveauet skal ske i en handlingsplan, som blandt andet adresserer følgende forhold: Krav til frontpersonalets sprogfærdigheder, retningslinjer for jobcentrenes vejledning om international rekruttering til virksomheder og udenlandske jobsøgere, planer for hvordan de fornødne tilbud til partnere til udenlandske arbejdstagere sikres (jf. forslag 15) mv.

De lokale handlingsplaner for jobcentrenes service- og indsatsniveau for international rekruttering kan følges op med informationskampagner målrettet bestemte virksomheder, eller som generel information i pjecer, på Jobnet.dk, på opslagstavler i jobcentrene eller lignende. Budskabet i informationen bør være at kommunikere service- og indsatsniveauet i forhold til international rekruttering ud til jobcentrets brugere og dermed fastslå, hvad henholdsvis virksomheder der ønsker at rekruttere fra udlandet og udenlandske arbejdstagere, der ønsker job i Danmark, kan få af hjælp og vejledning fra jobcentret.

## **Kompetenceudvikling**

Jobcentermedarbejdere med direkte kontakt med udenlandske arbejdstagere og virksomheder skal have følgende kompetencer:

- Indsigt i reglerne for udenlandske arbejdstageres ret til at arbejde i Danmark, det vil sige under hvilke betingelser udlændinge må søge arbejde i Danmark, hvornår der skal foreligge et lovligt opholdsgrundlag etc.
- Indsigt i tilbudsmuligheder for udenlandske arbejdstagere og medfølgende partnere
- Indsigt i betingelser for udenlandske arbejdstageres ret til sygedagpenge
- Viden om håndtering af særlige områder som sygedagpengeopfølgning for udenlandske arbejdstagere.

Således skal jobcentermedarbejderne have konkret indføring i reglerne for udenlandske arbejdstagere inden for jobcentrets område, således at de bliver i stand til at vejlede om rekruttering og jobsøgning i tilstrækkeligt omfang.

Endvidere kan jobcentermedarbejderne også have behov for øget viden om problemstillinger, der er nært relateret til jobcentrenes område, såsom:

- Regler for godskrivelse af tidligere forsikringsperioder i hjemlandet mv.
- Betingelser for udenlandske arbejdstagers ret til kontanthjælp og dagpenge.

Der kan alternativt udarbejdes en pjece eller lignende, der informerer om reglerne for ydelser til udenlandske arbejdstagere, og indeholder kontaktoplysninger til relevante myndigheder eller instanser, som jobcentrene kan henvise den udenlandske arbejdstager til for nærmere information og vejledning.

De lokale planer for jobcentrenes service- og indsatsniveauer bliver derved suppleret med et centralt initiativ om kompetenceudvikling af udvalgte jobcentermedarbejdere, der har direkte borgerservicefunktioner samt virksomhedsrettet arbejde, og som derfor vil kunne møde udenlandske arbejdstagere, der ønsker hjælp til jobsøgning fra jobcentret eller danske virksomheder, der ønsker hjælp til international rekruttering. Målgruppen for kompetenceudviklingen på det enkelte jobcenter vil afhænge af de lokale planer for service-/indsatsniveauet i jobcentret.

## Overvejelser om implementering

Handlingsplanerne for jobcentrenes service- og indsatsniveau for international rekruttering bør udarbejdes efter et fælles koncept fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, der også angiver krav til handlingsplanerne.

Det nærmere indhold i kompetenceudviklingen skal defineres, ligesom målgruppen herfor skal afgrænses nærmere. Kompetenceudviklingen bør tilbydes løbende og ske i samarbejde med de tre Workindenmarkcentre.

# 14. Offentlig vejledning om boligsøgning

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Velfærdsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Workindenmark-centrene

Regelsæt: Det er ikke almindeligvis et myndighedsanliggende

## Barriere

Barrierekatolog: J. Der er ingen offentlig hjælp til boligsøgning

Afdækningen af barrierer har vist, at både arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere bruger meget tid og energi på at finde bolig til arbejdstageren, blandt andet fordi markedet opleves som dyrere, når den boligsøgende er udlænding. Endvidere opleves boligmarkedet som sværere tilgængeligt for udenlandske arbejdstagere. Størstedelen af alle boligsider og øvrigt materiale om boliger er på dansk, hvilket gør det svært for en udenlandsk arbejdstager at søge bolig.

## Løsning

Udenlandske arbejdstagere skal have mulighed for at modtage vejledning uden betaling i forhold til boligsøgning, herunder mulighed for henvisning til mulige udlejere mv. Vejledningen skal ydes på en række relevante sprog og i første omgang som minimum på engelsk.

## Nærmere redegørelse for løsning

Det foreslås, at der i Workindenmark-centrene er medarbejdere, som får til opgave at etablere et overblik over boligområdet, således at de kan yde gratis vejledning om forskellige private boligsøgningsmuligheder, anvisningsmuligheder og det danske boligmarked, herunder skellen mellem eje-, andel- og lejeboliger.

Der skal endvidere ydes nærmere vejledning om processen vedrørende boligleje (depositum, istandsættelse mv.) el.lign., som den udenlandske arbejdstager kan bruge i sin søgen efter bolig. Der skal endvidere kunne ydes støtte og rådgivning i konkrete boligsager, herunder hjælp til at skabe kontakt til ejendomsmæglere mv.

Vejledningen kan ydes pr. telefon, pr. mail eller ved arbejdstagerens fysiske fremmøde og skal kunne ydes på en række relevante sprog.

Det foreslås endvidere, at vejledningen om boligsøgningsmuligheder samles i en folder, som Workindenmark-centrene distribuerer ud til kommunernes borgerservicecentre, til de danske repræsentationer i udlandet og andre relevante offentlige myndigheder. Folderen skal være tilgængelig på nettet.

Det følger ikke af forslaget, at Workindenmark-centrene pålægges en anvisningsforpligtelse eller at der gives udenlandske arbejdstagere en ret til at få anvist en bolig.

## Overvejelser om implementeringen

De tre Workindenmark-centre, der oprettes i oktober 2008, vil kunne varetage opgavegaveløsningen, jf. også forslag 18.

# 15. Beskæftigelsesfremmende tilbud til medfølgende partner

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Beskæftigelsesministeriet

Regelsæt: Integrationsloven, Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

## Barriere

Barrierekatolog: H. Manglende hjælp til den medfølgende familie

Afdækningen af barrierer har vist, at det er afgørende for den udenlandske arbejdstagers lyst til at blive i Danmark i den tid, der er behov herfor, at også den medfølgende partner falder til i Danmark, blandt andet ved at finde et job. Det kan dog være svært for deres medfølgende partner at finde arbejde i Danmark. Sproglige kompetencer kan generelt være en barriere for partnere under jobsøgningen, blandt andet fordi de fleste jobopslag i Danmark er på dansk. Dertil kommer, at den generelle hjælp til jobsøgning, som jobcentret kan tilbyde jobsøgende, opleves som utilstrækkelig i forhold til de behov, som de medfølgende partnere til udenlandske arbejdstagere kan have.

## Løsning

Medfølgende partnere til udenlandske arbejdstagere skal have ret til et offentligt beskæftigelsesfremmende tilbud, hvorunder de kan tilbydes en række konkrete redskaber og værktøjer til at komme i arbejde i Danmark.

Et tilbud om hjælp til at komme i arbejde i Danmark for medfølgende partnere for udenlandske arbejdstagere skal medvirke til at fastholde de udenlandske arbejdstagere i job i Danmark i den tid, der er behov herfor, og kan således i sidste ende være med til at sikre, at de danske virksomheder har den arbejdskraft de har brug for.

Det er væsentligt, at retten til tilbud for medfølgende partnere markedsføres i udlandet, idet tilbuddet kan blive en medvirkende årsag til en udenlandsk arbejdstagers valg af Danmark som arbejdsland.

## Nærmere redegørelse for løsning

Medfølgende partnere til udenlandske arbejdstagere skal have ret til at få tilbud efter en bredere tilbudsvifte end de har i dag, hvor de primært har ret til simpel hjælp til selvhjælp fra jobcentrene i forhold til jobsøgning. Fremover skal medfølgende partnere derfor have ret til:

- Vejledning og afklaring (herunder intensiv jobsøgning)
- Sprogundervisning
- Virksomhedspraktik
- Løntilskud
- Uddannelse (for eksempel en suppleringsuddannelse inden for områder med mangel på arbejdskraft)
- Mentorordning (også inden konkret virksomhedskontakt opnås).

Tilbuddene skal gives med et klart beskæftigelsesmål i sigte.

Det beskæftigelsesfremmende tilbud skal gives efter behov, og derfor først udløses ved henvendelse fra den medfølgende partner til den ansvarlige instans for tilbuddet.

Endvidere skal medfølgende partnere først have ret til det beskæftigelsesfremmende tilbud ved tildeling af lovligt opholdsgrundlag.

Det er væsentligt, at der iværksættes markedsførings- og informationsarbejde for at udbrede kendskabet til, at medfølgende partnere til udenlandske arbejdstagere har ret til at få hjælp til at komme i job i Danmark. Dette skal ske både via workindenmark.dk, på andre websider, i pjecer, på de danske repræsentationer i udlandet, hos kommunen og i jobcentret. Dermed markedsføres tilbuddet allerede i de situationer, hvor udenlandske arbejdstagere overvejer Danmark som nyt arbejdsland.

## Overvejelser om implementeringen

Retten til beskæftigelsesfremmende tilbud skal følge af tilkendelsen af et lovligt opholdsgrundlag. Det åbner op for muligheden for, at særligt tilbuddet om individuel hjælp til jobsøgning kan gives *inden* den udenlandske familie er ankommet til Danmark.

I dag kan kommunerne efter integrationsloven give et beskæftigelsesfremmende tilbud til familiesammenførte til danskere og herboende udlændinge. Tilbuddet afgives i forbindelse med den integrationskontrakt, som skal indgås for en treårig introduktionsperiode for den på-

gældende udlænding. Et tilbud til medfølgende partner kan etableres på tilsvarende vis.

# 16. Optimering af processen for tildeling af registreringsbeviser

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Statsforvaltningerne, Velfærdsministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Regelsæt: Udlændingeloven, bekendtgørelse om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af den europæiske unions regler

## Barriere

Barrierekatolog: U. Statsforvaltningerne har ikke klare servicemål  
E. Ansøgningsskemaer og blanketter er svære at udfylde

Afdækningen af barrierer har vist, at flere virksomheder med EU-borgere ansat har erfaret, at der er en vis variation i sagsbehandlingstiderne for tildelingen af registreringsbeviser fra statsforvaltning til statsforvaltning eller fra ansøgning til ansøgning. Disse forskelle skaber usikkerhed hos både udenlandske arbejdstagere og virksomheder i forhold til, hvilke forventninger de kan have til sagsbehandlingstiden. Dertil kommer, at kontakten til statsforvaltningen typisk skal ske på et tidspunkt, hvor den udenlandske arbejdstager har påbegyndt arbejdet i Danmark, hvilket bevirker, at mange finder det besværligt at møde fysisk op hos en statsforvaltning for at ansøge om registreringsbeviset.

## Løsning

Processen om tildeling af registreringsbeviser for udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS-lande skal forenkles, optimeres og digitaliseres. Det skal foregå på en af de to følgende måder:

- *Self-service*  
Den udenlandske arbejdstager skal selv kunne håndtere den samlede proces digitalt som en slags self-service, hvor registreringsbeviset udstedes omgående og digitalt på baggrund af pasnummer, og uden at der foretages en manuel sagsbehandling.
- *Digital kvikservice*  
Den udenlandske arbejdsgiver skal kunne indsende ansøgning og relevant dokumentation digitalt, hvorefter der foretages en manu-

el sagsbehandling, træffes en afgørelse og udstedes et digitalt registreringsbevis hurtigst muligt og gerne inden 24 timer.

For begge alternativer gælder, at der ikke foretages identitetskontrol i forbindelse med tildelingen af registreringsbeviset, og at der således ikke er et fremmødekrav. I stedet skal det være muligt at foretage identitetskontrol efterfølgende baseret på risikovurderinger og på stikprøver.

## Nærmere redegørelse for løsning

Tilegnelsen af et registreringsbevis skal være betydeligt lettere end tilfældet er i dag, og kunne foregå fuldstændig digitalt og uden personligt fremmøde for den udenlandske arbejdstager.

Ifølge Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration forpligter det såkaldte opholdsdirektiv ikke medlemslandene til at registrere andre medlemslandes borgere, der arbejder i et andet medlemsland. Direktivet giver imidlertid mulighed for, at medlemslandene foretager en registrering efter tre måneder og fastslår endvidere, hvilken dokumentation myndigheder må kræve fremvist i den forbindelse. Direktivet fastslår imidlertid ikke, at der er krav om fremmøde eller identitetskontrol, selvom om det hidtil har været dansk praksis. Der knytter sig aktuelt ingen rettigheder til registreringsbeviset, som dermed primært tildeles for at sikre, at udenlandske arbejdstagere i Danmark registreres.

For at forenkle processen for udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS-lande skal disse via en ansøgningsguide på [workindenmark.dk](http://workindenmark.dk) kunne foretage en digital selvregistrering.

### Digital ansøgningsguide

En digital ansøgningsguide skal sikre, at:

- servicen i forbindelse med ansøgninger om registreringsbeviser forbedres og processen forenkles,
- registreringsbeviser kan tildeles enten straks eller inden for 24 timer. Undtaget er tilfælde, hvor manglende oplysninger, risikovurderinger eller kontrol af pasnummer nødvendiggør yderligere sagsbehandling og eventuel fysisk identitetskontrol,
- der tilbydes forbedret vejledning om udfyldelsen af og dokumentation for ansøgningen.

Ansøgningsguiden sikrer, at ansøgere online kan udfylde et ansøgningskema, oplyse pasnummer, registrere oplysninger om arbejdsgiver, vedhæfte en gyldig ansættelseskontrakt eller en tro og loveerklæring fra arbejdsgiveren eller et bevis for udøvelse af selvstændig

erhvervsvirksomhed, og endelig fremsende ansøgningen digitalt. Guiden skal styre ansøgeren igennem udfyldelse af ansøgningen og derved sikre, at ansøger vedhæfter korrekt dokumentation.

Når ansøgningskemaet er udfyldt og den nødvendige dokumentation vedhæftet foretages enten en automatisk eller manuel sagsbehandling:

### **Self service**

Self-service løsningen indebærer, at der foretages en automatisk kontrol af pasnummeret i SIS (Schengen Information System) og en kontrol af arbejdsgiveren i cvr-registret. Derefter genereres automatisk et registreringsbevis, som sendes til den udenlandske arbejdstager som en pdf-fil.

Kontrollen af pasnummer og cvr-nummer kan indebære, at der skal foretages manuel sagsbehandling eller at der er behov for identitetskontrol.

### **Digital kvikservice**

Som alternativ kan der etableres en digital kvikservice, hvor registreringsbeviset tildeles hurtigst muligt og gerne inden 24 timer på grundlag af manuel sagsbehandling.

Denne manuelle sagsbehandling er et supplement til den automatiske kontrol af pasnummer og cvr-nummer og vil indebære, at oplysningerne om den udenlandske arbejdstager og dennes arbejdsgiver vurderes.

Registreringsbeviset genereres og sendes digitalt til den udenlandske arbejdstager som en pdf-fil, efter ansøgningen er modtaget og sagsbehandlet manuelt. Den manuelle sagsbehandling kan klarlægge om der er forhold, der udløser behov for identitetskontrol. Generelt skal identitetskontrol søges undgået eller minimeres og erstattes af stikprøvevis efterkontrol.

### **Stikprøvevis identitetskontrol**

Begge løsninger vil kræve, at der er fortsat mulighed for at foretage kontrol af identitet og af, om opholdsgrundlaget fortsat er til stede og i afkræftende fald, hvilke skridt der i den forbindelse skal tages. Det skyldes blandt andet, at tildelingen af registreringsbeviser kan nægtes af hensyn til den offentlige orden, sikkerhed eller andre forhold såsom misbrug af rettigheder og svig.

Det vurderes, at eventuel kontrol mest optimalt foretages efter, at et registreringsbevis er udstedt. Det giver mulighed for dels at mindske omfanget af kontrol og samtidig målrette kontrollen, dels at vurdere

om den udenlandske arbejdstager fortsat har et lovligt opholdsgrundlag, og om dennes adfærd er i konflikt med de ovennævnte hensyn.

En sådan efterkontrol kan med fordel være stikprøvevis og baseret på kvantitative, risikobaserede vurderinger. Det kræver, at der udvikles et kontrolkoncept og dermed en model for, hvilke risikofaktorer der skal være styrende for kontrollen.

En digitalisering af processen med registreringsbeviser skal i øvrigt ses relation til løsningsforslag 6: Nem indgang til myndighedsdanmark, og til forslag 4: Workindenmark som virtuel one-stop-shop.

## Overvejelser om implementeringen

Der skal ske en nærmere afklaring af, hvorledes der kan udarbejdes en digital løsning for tildelingen af registreringsbeviser, herunder bør graden af automatisering og mulighederne for etablering af et nyt kontrolkoncept undersøges nærmere.

Velfærdsministeriet er overordnet myndighed for statsforvaltningerne, som i dag varetager tildelingen af registreringsbeviser, mens Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration har ressortansvar for sagsbehandlingen. Forslaget skal derfor iværksættes i et samspil mellem disse to myndigheder og eventuelt med inddragelse af Rigspolitiets udlændingeafdeling.

En digital ansøgning om registreringsbeviser skal kunne tilgås fra [workindenmark.dk](http://workindenmark.dk).

Anmodningen om registreringsbevis skal enten underskrives med en digital signatur fra ansøger, en digital signatur fra virksomheden på vegne af ansøgeren, eller ved at ansøger efter udfyldelse udskriver en blanket, der underskrives og sendes fysisk til den sagsbehandlende myndighed. Alternativt kan der eventuelt opereres med en tro og loveerklæring i forhold til de krav, der er tilknyttet udstedelsen af et registreringsbevis.

# 17. Lettere adgang til dansk kørekort

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Justitsministeriet, politiet, kommunen

Regelsæt: Færdselsloven kap. 10 § 61, Bekendtgørelse om kørekort

## Barriere

Barrierekatolog: L. Kørekortet skal tages på ny

Udenlandske arbejdstagere fra visse lande skal op til en ny køreprøve, hvis de skal have et gyldigt kørekort i Danmark. Afdækningen af barrierer har vist, at dette krav opleves af den udenlandske arbejdstager som tidskrævende og unødvendigt. Ofte er det tilmed kun muligt at gennemføre teoretisk og praktisk køreprøve på dansk, som ikke altid beherskes i tilstrækkeligt omfang af de udenlandske arbejdstagere.

## Løsning

Det skal være lettere for udenlandske arbejdstagere at få et dansk kørekort. Det skal være muligt i alle dele af landet at kunne gå til køreprøve (både den teoretiske og den praktiske del) på andre sprog end dansk.

Endvidere skal der udarbejdes en plan for indgåelse af bilaterale aftaler, således at et udenlandsk kørekort kan sidestilles med et dansk. Planen skal indeholde en angivelse af, hvilke lande der skal søges aftaler med, og hvornår dette skal ske.

## Nærmere redegørelse for løsning

Der skal skabes en mere hensigtsmæssig og effektiv proces for tildelelse af kørekort til den udenlandske arbejdstager, der kommer til Danmark, og har brug for at køre bil.

Dette kan ske ved følgende initiativer:

### **Køreprøve på andre sprog**

Det skal være muligt at tage både den teoretiske og praktiske køreprøve på andre sprog end dansk. Det vil indebære, at Justitsministeriet sikrer, at politiet i alle dele af landet har et antal motorsagkyndige, der

kan tale og instruere i prøver på andre sprog end dansk eller alternativt anvende tolkebistand.

### **Internationale aftaler**

Det foreslås også at udvide målgruppen af udenlandske arbejdstagere, som umiddelbart kan få sidestillet deres udenlandske kørekort med et dansk, uden at skulle op til en køreprøve. For at udvide målgruppen skal der indgås internationale aftaler med de lande, hvor det er påkrævet, at der skal tages en ny køreprøve for at få ret til at køre bil i Danmark. Justitsministeriet skal derfor udarbejde en plan for indgåelse af internationale aftaler.

## **Overvejelser om implementeringen**

Der er en lang række lande, som Danmark ikke har en international aftale med om sidestilling af kørekort. Derfor anbefales det, at Justitsministeriet særligt arbejder for at indgå aftaler med de lande, som udgør de største grupper af udenlandske arbejdstagere i Danmark. For eksempel udgjorde statsborgere fra USA den anden største gruppe af udenlandske arbejdstager, der fik ophold efter jobkortordningen i 2007. Justitsministeriet bør således starte med at arbejde for at indgå en international aftale om sidestilling af kørekort mellem Danmark og USA, så amerikanske statsborgere får mulighed for at ombytte deres kørekort til et dansk uden at skulle op til en køreprøve inden.

# 18. One-stop-shop service i Workindenmark-centrene

## Berørte myndigheder og regelsæt

Myndigheder: Jobcentre, kommuner, statsforvaltninger, Velfærdsministeriet, SKAT, Arbejdsmarkedsstyrelsen, Udlændingesservice, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Regelsæt: Lov om det centrale personregister, bekendtgørelse om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af den europæiske unions regler, Kildeskatteloven m.fl.

## Barriere

Barrierekatolog: B. Tvivl om udenlandske arbejdstageres rettigheder  
C. Der er for mange myndigheder  
S. Tvivl om reglerne for grænsependlere

Udenlandske arbejdstagere skal igennem flere forskellige myndigheder for at etablere deres arbejdsliv i Danmark. Der er stor indbyrdes afhængighed mellem myndigheders arbejde, alligevel er det op til den udenlandske arbejdstager eller dennes danske arbejdsgiver at finde ud af, hvilken myndighed der er den næste i rækken, og hvilke foranstaltninger der skal være bragt i orden hos én myndighed for at kunne få service fra en anden myndighed.

Dertil kommer, at mange udenlandske arbejdstagere oplever det som besværligt, at de fysisk skal besøge flere myndigheder i deres opstart af et arbejdsliv i Danmark. De oplever også, at de samme informationer skal afgives til flere myndigheder. Dette gælder for eksempel dokumentation af oplysninger om civilstand og familiemæssige relationer samt uddannelses- og beskæftigelsesbaggrund fra hjemlandet.

## Løsning

De tre Workindenmark-centre skal udgøre et ekstra tilbud til udenlandske arbejdstagere med lovligt ophold om én samlet, helhedsorienteret indgang til myndighedsdanmark.

Det ekstra tilbud er afgrænset til udenlandske arbejdstageres umiddelbare etablering i Danmark, det vil sige i forhold til registreringsbevis/opholdstilladelse, bopælsregistrering, sundhedskort og skattekort.

Desuden skal Workindenmark-centrene kunne give udenlandske arbejdstagere og danske virksomheder grundig vejledning om rettigheder og muligheder for udenlandske arbejdstagere i Danmark, herunder vejledning i specifikke forhold for grænsependlere. Vejledningen skal kunne ydes ved personlig henvendelse samt pr. telefon og mail, jf. forslag om hotline i forslag 8.

Forslaget skal ses som en fysisk pendant til forslag 4 om workindenmark som virtuel one-stop-shop.

## Nærmere redegørelse for løsning

De tre Workindenmark-centre skal udgøre et ekstra tilbud om én samlet, helhedsorienteret indgang til myndighedsdanmark for udenlandske arbejdstagere, der befinder sig lovligt i landet (EU/EØS-borgere samt borgere fra tredjelande med opholdstilladelser). Løsningen baseres på følgende principper:

- Workindenmark-centrene skal kunne fungere som én indgang til myndighedsdanmark for udenlandske arbejdstagere i deres første tid i landet. Henvendelsen kan ske via hotline, pr. mail eller ved fysisk fremmøde
- Der er tale om et ekstra tilbud, som supplerer de eksisterende tilbud fra myndighederne
- Den udenlandske arbejdstager skal opleve en lettelse ved kun at behøve at henvende sig ét sted
- Den udenlandske arbejdstager skal opleve en lettelse i forhold til dokumentationskrav, fordi oplysninger genbruges på tværs af myndigheder
- Den udenlandske arbejdstager skal kunne modtage samlet, helhedsorienteret vejledning – telefonisk, pr. mail og ved fysisk fremmøde.

Den organisatoriske model for etablering af den fælles indgang i Workindenmark-centrene skal analyseres nærmere, herunder i hvilket omfang der skal være tale om:

- Egentlige selvstændige myndigheder med hel eller delvis myndighedsoverdragelse, så der kan træffes afgørelser på tværs af den sædvanlige myndighedsstruktur

- ”Kontorfællesskaber” mellem forskellige myndigheder med opretholdelse af den sædvanlige myndighedsstruktur i forhold til kompetence (jf. den norske one-stop-shop-model)
- Tovholder, der på vegne af arbejdstageren, varetager kontakten til de forskellige myndigheder
- Vejlednings- og formidlingsenheder, som vejleder og formidler ansøgninger, afgørelser og henvendelser i øvrigt mellem arbejdstagere og myndigheder.

Den organisatoriske model kan eventuelt variere fra sagsområde til sagsområde, dog skal en one-stop-shop i et Workindenmark-center kunne være indgang for følgende myndighedsområder:

- Registreringsbevis for arbejdstagere fra EU/EØS-lande
- Opholdstilladelse for arbejdstagere fra tredjelande
- Personnummer
- Bopælsregistrering
- Sundhedskort
- Skattekort

I forhold til opholdstilladelser fra tredjelande skal det understreges, at det kun er relevant for arbejdstagere, som i forvejen har lovligt ophold i landet, for eksempel i form af et turistvisum.

Uanset valget af organisatorisk model skal der i centrene udarbejdes et koncept for, hvorledes udenlandske arbejdstagere modtages og føres gennem one-stop-shoppen. Konceptet vurderes at skulle adressere følgende forhold:

- *Modtagelse og screening:* Ved modtagelsen i one-stop-shoppen skal der foretages en screening, der klarlægger hvilke behov den udenlandske arbejdstager har, herunder navnlig om denne har brug for vejledningsydelser eller egentlig sagsbehandling. Screeningen skal resultere i, at arbejdstageren, i tilfælde hvor der er tale om sagsbehandlingsbehov, oplyses om dokumentationskrav og modtager korrekt ansøgningsmateriale, såfremt dette ikke er udarbejdet på forhånd, eksempelvis via digitale guider på workindenmark.dk (jf. forslag 4). Endelig skal screeningen afklare, hvorledes arbejdstagere guides gennem one-stop-shoppen.
- *Blanket og dokumentation:* Der udarbejdes en intelligent blanket, der sikrer størst muligt genbrug af oplysninger og dokumentation

i sagsbehandlingen. Denne kan udfyldes på forhånd eller på terminaler på stedet og sikrer – udskrevet eller digitalt – at de nødvendige oplysninger fordeles på delblanketter målrettet de enkelte sagstyper. Centrene skal kunne bistå arbejdstagerne i korrekt udfyldelse af blanketten.

- *Vejledning*: Centrene har en bred vejledningsportefølje, og konceptet skal klarlægge, hvilken vejledning der kan gives, hvilke medarbejdere der kan yde vejledningen, og hvorledes arbejdstagere fordeles blandt disse.

Tilbuddene er alene knyttet til den udenlandske arbejdstagers umiddelbare etablering i Danmark. Arbejdstagerens eventuelle efterfølgende, løbende myndighedskontakt under opholdet i Danmark skal følge hovedprincippet for organiseringen af den offentlige sektor, nemlig at kommunerne og SKAT udgør hovedindgangen til den offentlige sektor.

Dog skal de udenlandske arbejdstagere kunne få klar information og vejledning om, hvilke øvrige rettigheder, tilbud mv. udenlandske arbejdstagere har under deres ophold i Danmark, samt klare henvisninger til, hvilke myndigheder der har ansvar for hvilke services og tilbud.

Centrene skal også have en hotline, hvortil det er muligt at ringe/maile og få tilsvarende vejledning og information.

## Overvejelser om implementeringen

Som led i regeringens jobplan er der i efteråret 2008 etableret tre Workindenmark-centre under Beskæftigelsesministeriet i Storkøbenhavn, Århus og Odense. Disse centre har til formål at bistå virksomheder i Danmark med at foretage rekruttering af arbejdskraft fra udlandet og bistå udenlandske arbejdstagere med deres jobsøgning i Danmark.

Udvidelsen af Workindenmark-centrenes opgaver forudsætter, at der udarbejdes en businesscase for løsningen, hvor dimensionering og organisering samt eventuel deling af fortrolige oplysninger mellem myndigheder skal afdækkes og vurderes. Businesscasen skal blandt andet forholde sig til fordele og ulemper ved forskellige organisatoriske modeller, og på den baggrund komme med anbefalinger til den mest optimale organisatoriske model for etableringen af den fælles indgang i Workindenmark-centrene.