

## Kommissorium

### NETVÆRK FOR INTERNATIONALISERING

#### Formål

Højtuddannede udlændinge er i høj kurs i danske innovationsvirksomheder, og ifølge prognoser vil behovet for international arbejdskraft, og internationale konsortiedannelser stige de kommende år. Hovedformålet med internationaliseringsnetværket er, at arbejde for at sikre en mere gennemgribende international orientering i Ørestad på tværs af sektorer. Ambitionen er, at Ørestad som innovationsdistrikt skal være et internationalt knudepunkt for global uddannelse, arbejdskraft og talent, og at Ørestad realiseres som international bydel af meget høj kvalitet, med konkurrencedygtige arbejdspladser og en klar position i det globale samfund.

Internationalisering defineres indledningsvist som et bredt begreb, der bl.a. kan omfatte følgende tematikker (listen skal ikke ses som udtømmende, da netværket hen ad vejen i fællesskab vil udvikle og specificere hvad internationalisering betyder i deres kontekst):

- 1) Rekruttering af international arbejdskraft, hvor branding af Danmark og Ørestad samt talentsøgning i og uden for landets grænser er centrale
- 2) Kulturtematikken, hvor den professionelle modtagelse og efterfølgende integration bliver et af omdrejningspunkterne, ikke blot for udenlandske nyansatte, men også for evt. medfølgende familie
- 3) Fastholdelsen af international arbejdskraft og talentmasse
- 4) Etablering af et internationalt *mindset* i organisationen

#### Møder

Netværket mødes 4 gange om året, og møderne har en varighed af to timer. Hvert møde vil indeholde et vidensoplæg fra en ekspert på området samt faglig debat, vidensdeling og sparring deltagerne imellem. Innovationsdistrikts tanken peger nemlig eksplicit på, at det netop er det til tider noget uventede møde med folk uden for egen sektor, der gøder mulighederne for innovation.

Datoer for møder planlægges af sekretariatet i samarbejde med tovholderen for et år af gangen. Alle deltagere inviteres i god tid for at sikre tilslutning. Netværket beslutter selv tidspunkt på dagen – morgen- eller eftermiddagsmøder.

De to første temaer, der tages op af Netværk for Internationalisering, beskrives her nedenfor. De fremtidige temaer inspireres af ønsker blandt netværkets deltagere og planlægges i samarbejde mellem tovholder og ØICC sekretariat.

#### Deltagere

- Virksomheder: HR-ansvarlige i forhold til ansættelse af internationale medarbejdere, samt ledere med stærkt heterogene medarbejdergrupper.
- Uddannelses- og forskningsinstitutioner: Herunder forskere og studerende indenfor globalt management, kulturpolitiske studier, global business informatics, global systemdesign m.fl. samt HR-ansvarlige i forhold til ansættelse af internationale forskere, ansvarlig for Internationalt Kontor (studerende), repræsentanter for studenterforeninger
- Offentlige aktører: International House Copenhagen, Copenhagen Capacity
- Private aktører: Living Institute

## Tovholder

Lena Rambøll, HR chef for Rambøll & Anne Sand, Internationaliserings ekspert fra AAU-CPH

### **TEMA 1: INTERNATIONAL REKRUTTERING – Hvordan tiltrækker vi de bedste internationale talenter?**

**Den 14. december 2017 kl. 8.00 – 10.00**

Netværksmødet indledes med en kort goddagrunde, og en proces der åbner selve begrebet internationalisering op for at sikre, at det rummer de forskellige måder, hvorpå de enkelte medlemsvirksomheder arbejder med internationaliseringsprocesser.

For mange virksomheder er det et afgørende konkurrenceparameter at kunne tiltrække international arbejdskraft. De bedste kompetencer findes måske ikke nationalt, eller også er de for få til at dække virksomhedens behov. Derfor er det vigtigt på kort såvel som lang sigt at kunne tiltrække internationale talenter.

Blandt OECD-landene ligger Danmark nummer 19, når det kommer til at tiltrække og fastholde højtuddannede udlændinge. Samtidig vurderer to ud af tre virksomhedsledere, at Danmarks udbud af højtuddannet arbejdskraft ikke kan imødekomme virksomhedernes fremtidige behov.<sup>1</sup> Det betyder, at vi skal blive endnu bedre til at rekruttere internationalt.

Men hvordan tiltrækker man mest optimalt internationale talenter? Og hvordan får man fat i de rigtige kompetencer, der kan være med til at udvikle og fremtidssikre virksomhedens virke? Det er spørgsmål, som vi i fællesskab og med inspiration fra Nikolaj Lubanski, Director of Talent Attraction i Copenhagen Capacity vil søge svar på ved første møde i Netværk for Internationalisering.

### **TEMA 2: HÅNDBLING AF KULTURELT BIAS – Hvordan spiller vores egen forståelse af dansk kultur ind i internationaliseringsprocesser i virksomheden?**

Den 21/2 2018 kl. 8.00 -10.00

De fleste af os har en klar opfattelse af, hvad der er dansk, og hvad vi danskere er gode til. Men hvordan spiller denne forståelse ind i en internationaliseringsproces i virksomheden? Og passer vores opfattelse egentlig til virkeligheden?

Med indsigt fra Heidi Rottbøll Andersen, Founding Partner, Director, Head of Training i LIVING INSTITUTE, vil vi gå tæt på vores eget kulturelle bias og få en dybere forståelse for, hvad det er for værdier og antagelser, vi bringer med os i mødet med andre kulturer med fokus på business sammenhænge. Målet er at opnå indsigt i, hvad er det for en danskhed, vi sætter i spil, og hvordan vi bærer os kulturelt intelligent ad i en international kontekst.

## Forslag til fremtidige temaer

Netværk for Internationalisering skal identificere muligheder og udfordringer i forbindelse med internationaliseringsprocesser inden for overordnede tematikker. Det kunne fx være:

- Diversitetsledelse og integration af udenlandske medarbejdere i organisationen
- Skabelse og håndtering af velfungerende tværkulturelle arbejdsgrupper
- Styrkelse af en international profil for at øge konkurrencedygtighed ift. rekrutteringsmuligheder

---

<sup>1</sup> International arbejdskraft gavner Danmark, af Mette Frederiksen (29.11.14). Berlingske.dk <http://bit.ly/2yEOi7r>

Den 6. november 2017

LK/AS/CH/CB

- Bidrag til etablering af stærke personlige relationer på tværs af funktioner, afdelinger og organisationer i en international bydel
- Praktisk "on boarding" af internationalt personale (modtagelse, lejlighed, netværk skatteregler mv.). Hvad kræves der af virksomheden (sprog, kulturforståelse, organisation mv.) for at modtage internationale medarbejdere?
- Kulturel udvikling af virksomheden i international retning. Hvad kræves der af medarbejdere/virksomheden for at internationalisere?
- Rekruttering af internationale *full degree* studerende fra danske universiteter

#### Forslag til fremtidige vidensressourcer netværket kan invitere

- International House
- IDCN Copenhagen / International Dual Career Network
- Copenhagen Talent Bridge
- Christian Harpelund og Morten Højberg, forfattere til "Onboarding – flyvende fra start"
- AAU CPH
- Annelise Goldstein, Group Head of Talent, NORDEA