



Udlændinge- og  
Integrationsministeriet

Styrelsen for International  
Rekruttering og Integration

# Prøve i Dansk 3

November-december 2019

## Skriftlig del

Teksthæfte

## Læseforståelse 2

**Delprøve 2A:** Udenlandsk arbejdskraft i  
Danmark

**Delprøve 2B:** Flere danskere arbejder som  
freelancere

Der er et teksthæfte og et opgavehæfte.

Læs først instruktionen i opgavehæftet.

- Hjælpemidler: Ingen
- Tid: 65 minutter

# Fra Rumænien til Roskilde

**28-årige Andrei Vasilescu fra Rumænien er en af mange udlændinge, der i de senere år har fået job i Danmark. Han er datalog og flyttede for to år siden fra Rumænien til Roskilde for at arbejde med software-udvikling til avanceret robotteknologi.**

Da Andrei Vasilescu boede i Rumænien, arbejdede han med drift og udvikling af it-systemer. På en international IT-messe i Tyskland kom han i kontakt med Helene Bagger, hans nuværende chef. Helene Baggers firma i Roskilde var i gang med at udvikle robotteknologi til sundhedsområdet. Det var et område, Andrei gerne ville prøve kræfter med, og Helene Bagger mente, at han ville passe godt ind i hendes firma. Ud over en relevant uddannelse virkede Andrei innovativ, nytænkende og åben. Helene Bagger tog en hurtig beslutning og tilbød ham et job i Roskilde. Det var dog en betingelse, at han var villig til at flytte til Danmark inden for et par måneder.

## En svær beslutning

Andrei havde som mange andre unge rumænere overvejet at søge job i udlandet. Han havde allerede været i gang med at undersøge mulighederne. Han havde dog kun kigget på Storbritannien, fordi han mente, det var nemmest at flytte til et land, hvor han kunne sproget på forhånd. Men han havde endnu ikke besluttet sig, fordi han var glad for sit arbejde i Rumænien. Han var glad for sine kol-

leger, og han havde også en god indtægt, fordi folk, der arbejder med IT i Rumænien, for eksempel ikke skal betale det samme i skat som andre.

Andrei havde derfor brug for et par dages betænkningstid, inden han besluttede sig for jobbet i Danmark. Han ville også få en god løn i Danmark, men ved at skifte til jobbet i Roskilde kunne han både udvikle sig personligt og styrke sine kvalifikationer som datalog, og derfor sagde han sit job op og gik i gang med at forberede sin rejse til Danmark.

## Sprog og kultur

Andrei er glad for sin beslutning. Han er glad for sit job, og han er glad for sit nye liv i Danmark. Men sproget har ikke overraskende for ham vist sig at være en stor udfordring, som han må bruge meget tid på. Selvom hans arbejdssprog er engelsk, vil Andrei gerne lære dansk. Han vil gerne kunne følge med i de danske nyheder og kunne tale dansk med danske venner. Han oplever nemlig tit, at selvom de fleste danskere taler engelsk, så foregår samtalen på dansk, når der er flere danskere sammen, og så kan han ikke rigtigt deltage.

Andrei prioriterer derfor sin danskundervisning trods en travl hverdag, og to gange om ugen skyn-der han sig ud ad døren efter arbejde, så han kan nå undervisningen, der begynder 17.30 på sprogskolen, der ligger ikke så langt fra hans arbejde.

Andrei har nu gået til dansk i næsten halvandet år og er ved at blive helt god, synes han selv. Han går faktisk til dansk sammen med én af sine kolleger, og de taler nogle gange dansk sammen i frokostpausen. Men ellers er det mest i fritiden, Andrei kommunikerer på dansk. Han synes dog,

det er lidt hårdt, men er fast besluttet på at gøre det, da han gerne vil integreres mere i det danske samfund. Han er også lige blevet medlem af den lokale roklub og ror nu kajak på Roskilde Fjord et par gange om ugen. Og her ror han sammen med danskere – og de taler kun dansk sammen.

# Danmark har brug for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft

**Der er brug for højtuddannede udlændinge i Danmark. Men selvom der er mange fordele ved at bo og arbejde i Danmark, kan det være svært for danske firmaer at tiltrække nok udenlandske specialister.**

Det går godt for dansk økonomi. I erhvervslivet er der gang i væksten, og i mange danske firmaer er der brug for flere højtuddannede medarbejdere. COWI er et af disse firmaer.

COWI arbejder blandt andet med store projekter både i Danmark og internationalt. Det er projekter som for eksempel bygning af jernbanenet, metro-ringe og letbaner. COWI satser på at udvide sine internationale aktiviteter i de kommende år. Men COWI har brug for flere dygtige specialister, hvis det skal lykkes.

Det har indtil nu generelt være muligt for COWI at få nok dygtige medarbejdere til projekter uden at skulle rekruttere i udlandet. Det er stadig muligt til projekter i Danmark, men det samme gælder ikke for internationale projekter, der kræver højt specialiserede medarbejdere. Her er der ikke blot brug for medarbejdere med faglig ekspertise inden for et specifikt teknisk område. Medarbejderne

skal også have et vist kendskab til lokale samarbejdspartnere og den nationale lovgivning mv., og det er en mangelvare blandt mange danske kandidater.

## Attraktivt at bo og arbejde i Danmark

COWI er derfor afhængig af at kunne tiltrække udenlandske specialister. Og det er svært, selvom Danmark er et attraktivt land at bo og arbejde i. Danmark er sammenlignet med mange andre lande et trygt og velfungerende velfærdssamfund. Der er også en meget fleksibel arbejdskultur, hvor den enkelte medarbejder har relativt meget ansvar. Det er dog især den gode work-life-balance, som mange herboende udlændinge fremhæver. I Danmark er der plads til både karriere, familieliv og fritidsaktiviteter. Det er der ikke altid i andre lande.

Det er imidlertid et problem for de danske virksomheder, at mange internationale talenter ikke ved ret meget om Danmark. Der er derfor brug for en indsats for at brande Danmark bedre. Godt nok har blandt andet Udenrigsministeriet en officiel hjemmeside <http://denmark.dk>, hvor udlændinge kan læse om work-life balance og andre forhold i det danske samfund. Men der er brug for andet og mere for at brande Danmark bedre.

Hvis danske firmaer ikke kan tiltrække nok internationale talenter, vil der være risiko for, at de ikke kan klare sig i den internationale konkurrence i fremtiden. Det er især inden for naturvidenskab, IT og ingeniørfag, der er behov for flere specialister. Det er endda sandsynligt, at der på fremtidens arbejdsmarked vil blive brug for endnu flere højt specialiserede medarbejdere. Selv hvis Danmark øgede antallet af uddannelsespladser inden for disse fag, ville der være behov for endnu mere højtuddannet arbejdskraft.

Hvis man vil øge indvandringen af højtuddannede udlændinge, er der forskellige muligheder. Erhvervslivet peger på, at man fx kan gøre det lettere at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. De peger også på, at man kan nedsætte topskatten for udenlandske medarbejdere. Det er nemlig sandsynligt, at den høje topskat får nogle udlændinge til at fravælge Danmark. Fælles for alle tiltag er dog, at der skal være en politisk opbakning bag.

### Økonomisk gevinst for Danmark

Det er ikke kun de danske firmaer, men også den danske økonomi, der nyder godt af højtuddannede udlændinge. Det er blandt andet blevet fastslået i en analyse lavet af tænketanken DEA og Dansk

Industri. Heraf fremgår det, at højtuddannede indvandrere betaler mere til den danske stat, end de modtager. Det gælder både indvandrere uden og med familie.

Højtuddannede indvandrere uden familie bliver i Danmark i fem et halvt år i gennemsnit. I den periode betaler de i gennemsnit 720.000 kr. mere til den danske stat, end de modtager. Højtuddannede indvandrere med familie bliver i gennemsnit i Danmark i ti år, og de betaler i gennemsnit ca. 2,2 millioner kroner mere til den danske stat, end de modtager. Det positive bidrag skyldes, at højtuddannede indvandrere typisk får en høj løn. De betaler dermed en høj skat. Samtidig er mange af dem i 30'erne og 40'erne. De er derfor typisk sunde og raske. Da mange af dem også rejser igen for at fortsætte deres karriere i et andet land, bliver de heller ikke gamle i Danmark. Det sparer det offentlige for udgifter til ældrepleje. Man kan ydermere regne med den sidegevinst, at de i deres nye land er med til at sprede budskabet om, at Danmark er et godt land at arbejde i. På den måde kan de være med til, at danske firmaer får nemmere ved at rekruttere udlændinge i fremtiden.

### Politisk prioritering

Mens der mangler højtuddannet arbejdskraft i Danmark, ser det anderledes ud på mange områder, der beskæftiger lavt uddannede. Der har nemlig i de senere år været en stor indvandring af lavt uddannet arbejdskraft. Analyser viser dog, at denne indvandring også er en økonomisk gevinst for Danmark. Samtidig har den ikke påvirket lønningerne negativt. For de højtuddannede har indvandringen ikke forringet jobmulighederne, da der som nævnt mangler højtuddannet arbejds-

kraft. Med den store indvandring af lavtuddannet arbejdskraft har dette til gengæld været et problem for de lavtuddannede danskere.

Det kræver politiske beslutninger, om man vil forsøge at øge indvandringen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Det kan dog vise sig at være nødvendigt, hvis COWI og andre danske firmaer skal kunne klare sig i den internationale konkurrence i fremtiden.

# Flere danskere arbejder som freelancere

Hvis man har en arbejdsgiver og en fast månedsløn, så har man et arbejdsliv som de fleste danskere. Der er dog flere og flere danskere, der i disse år (0) ... en fast ansættelse og fast månedsløn og i stedet tjener penge på freelanceopgaver.

## Sin egen chef

Mange nye freelancere mener, at det er (1) ... at være "sin egen chef" – også selvom man samtidig mister en stabil månedsløn og måske får en længere arbejdsdag. Undersøgelser viser, at det især er friheden til selv at bestemme, der er motiverende. For eksempel er det som freelancer muligt selv at definere og planlægge sin arbejdsdag, både i forhold til indhold og arbejdstid.

Denne (2) ... samt ansvaret for sin egen succes er René Søgaard fra Aarhus glad for. Han har udviklet et koncept, hvor man kan sælge livsstilsprodukter online. Han kan arbejde og tjene penge hjemmefra og er dermed en af de danskere, som har valgt at være sin egen chef.

"Friheden er det vigtigste for mig: At jeg selv bestemmer, hvornår og hvor meget jeg arbejder, og hvad jeg helt konkret laver hver dag. (3) ... er ansvaret ekstremt motiverende. Der er ingen at skyde skylden på, hvis forretningen ikke kører, men omvendt er det 100 % min egen fortjeneste, når det går godt"<sup>1</sup>, siger René Søgaard.

## Nemmere at starte for sig selv

Det er på ingen måde en (4) ..., at der i disse år kommer flere freelancere. På en række nye plat-

forme på nettet kan man nemlig dele gode råd eller købe og sælge ydelser. Så både for folk med viden og kvalifikationer, der har nogle ydelser, de gerne vil sælge, og for private eller virksomheder, der gerne vil købe, er samarbejdet nu nemmere at starte.

Der er (5) ... blevet gennemført en række politiske initiativer, der har gjort det nemmere at tage springet fra ansat til freelancer, herunder at det nu også er muligt at optjene ret til dagpenge på baggrund af den indtægt, man har som freelancer.

## Hårdt arbejde og stor risiko

Hvis man tænker på at starte for sig selv, er det dog vigtigt, at man er (6) ..., at der også er nogle udfordringer og ulemper ved livet som selvstændig.

Når man arbejder som freelancer, er der ikke noget, som hedder feriepenge og pension – man skal selv sørge for at medregne dette i sine priser. Man skal også betale for, at andre laver ens regnskab, (7) ... man eventuelt selv sætter sig ind i reglerne.

At være sin egen chef er hårdt arbejde, og man løber en risiko. Man skal selv opsøge arbejdet og nye projekter. Der kan være perioder, hvor det går mindre godt, og så skal man måske klare et par måneder med lav indtægt. Men det er den risiko, man må løbe for til gengæld at (8) ... at prioritere selvstændigt og frit i sit arbejdsliv.

<sup>1</sup> Berlingske Business, den 11.12.2017, Opgør med lønmodtagerkulturen: Flere danskere arbejder som freelancere.

