

KRONIK

Historien om Wang



Af RALF HEMMINGSEN, rektor ved Københavns Universitet og THOMAS BJØRNHOLM, prorektor ved Københavns Universitet

En klog beslutning. Sådan en tog Det Frie Forskningsråd for fem år siden. De gav penge til en ung kinesisk videnskabsmand, der forskede i DNA. Jun Wang var i slutningen af tyverne, da han ankom til Syddansk Universitet. Senere gik turen til Københavns Universitet, og sideløbende har Wang været en central spiller i opbygningen af verdens største forskningscenter til analyse af DNA, Beijing Genomics Institute (BGI). Set med danske briller er resultaterne ikke til at overse: Danske forskere er medforfattere til Wangs artikler i »Science« og »Nature«, de videnskabelige tidsskrifter Mercedes og BMW.

Københavns Universitet er udvalgt som samarbejdspartner for BGI – som det første universitet udenfor Kina.

Kinesiske ph.d.'er fra BGI er allerede i København. Og snart kan vi sende danske ph.d.'er den anden vej. I dag er historien om Wang ikke kun historien om et enkeltstående »lucky punch«, hvor offentlige danske forskningskroner ved et slumpetræf ramte en guldåre. I dag arbejder globalt tænkende stater, universiteter og virksomheder målrettet for at tiltrække talenter af Wangs støbning.

Det kan betale sig

Hvorfor gør de det? Fordi de har brug for dem. Fordi det kan betale sig.

Tag demografien. I 2019 vil Danmark mangle 105.000 højtuddannede, ifølge Consortium for Global Talent, en sammenslutning af danske globale virksomheder. Tag produktiviteten. Den danske økonomis sygdomstegn nummer et, mener mange økonomer. Profes-

I Tyskland holdes forskningen ude af sparekataloget, i Kina har man tredoblet investeringerne i universiteterne – i Danmark vil regeringen byde udenlandske videnmedarbejdere velkommen med et gebyr

sor Jan Rose Skaksen fra CBS er en af dem. Hans beregninger viser, at virksomheder med udenlandske eksperter har 5-11 procent højere produktivitet end andre. Tag innovationen. Ifølge OECD står en udlænding bag hver fjerde patentansøgning i USA. Og hver anden start-up i Silicon Valley har en udlænding ved roret. Intel og eBay er fine eksempler.

Den danske regering har også fokus på hjernekapacitet fra udlandet. Regeringens Vækstforum udsendte i september »10 udfordringer for vækst«.

En af dem er, at uddannelsesniveaue i Danmark sakker bagud. Derfor gælder det om at »blive bedre til at tiltrække og navnlig fastholde højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft«. Et blik i OECD's Territorial Review fra 2009 afslører da også flere nedslående tal. For eksempel, at København kun har halvt så mange udenlandske forskere som gennemsnittet blandt storbyer i OECD.

Slipper for orienteringsløb

Set med universitetsøjne går det dog fremad. Ifølge Videnskabsministeriet har 38 procent flere højtuddannede udlændinge søgt om at komme på den danske Green Card-ordning i de sidste tre år. Dobbelt så mange udlændinge tager et studieophold eller en ph.d. i Danmark i forhold til år 2000. Og antallet af udenlandske forskere på den særlige forskerskatteordning er fordoblet på 10 år.

Samtidig har de danske myndigheder fjernet nogle af de værste bureaukratiske fælder. I København og Århus slipper man nu for et udmattende orienteringsløb rundt i byen for at få fat på cpr.nr., sygesikringsbevis og skattekort. Nu kan man henvende sig ét sted – i en one-stop-shop. Desuden har Skat åbnet en engelsksproget

hjemmeside, selv om mange blanketter og dokumenter stadig kun fås på dansk.

Desværre opstår der også nye barrierer. Den mest kontante er et gebyr, som regeringen i sit finanslovsforslag vil byde videnarbejderne velkommen med, når de ansøger om at få lov til at arbejde i Danmark.

I dag kan udlændinge få permanent opholdstilladelse efter fire år, men kravene er ikke altid lige relevante. Dels skal man bestå en danskprøve. Spørgsmålet er, om dansk er et relevant sprogkrav at stille til folk, som altid vil arbejde på engelsk. Og dels skal man demonstrere »aktivt medborgerskab«.

Sidstnævnte kan man bevise ved at blive bestyrelsesmedlem i en børnehaven eller tage nogle drenge under vingerne som træner i den lokale fodboldklub.

Det lyder da hyggeligt, og mange forskere går såmænd nok ned i den lokale idrætsforening af egen fri vilje. Men spørgsmålet er, om topforskernes største bidrag til det danske samfund bliver skabt i laboratoriet – eller i en idrætsforening.

Kender problemerne

På Københavns Universitet kender vi problemerne. Med 1100 udenlandske forskere er vi den arbejdsplads i Danmark med flest udenlandske videnarbejdere. Flere end både AP Møller Mærsk og Novo Nordisk.

I de senere år har vi oplevet en markant stigning, og vi forsøger da også at skabe nogle rammer, som virker tillokkende. Fra topmoderne laboratorier og bygninger, som i disse år skyder op på fakulteterne. Til en strategisk insisteren på kvalitet i vores kerneydelser: forskning, uddannelse og innovation.

Desuden har vi oprettet en særlig

enhed, som skal gøre livet lettere for de internationale forskere. Enheden for International Staff Mobility hjælper med helt praktiske problemer som at oversætte breve fra Skat eller at finde en børnehavenplads. Meldinger fra vores udenlandske forskerkolleger viser, at det også er et stort problem at finde egnede boliger. Derfor vil vi i den kommende tid finde fonde, som kan støtte køb eller finansiering af forskerboliger.

Vi gør også meget ud af sociale arrangementer og har en mentorordning – også for ægtefællerne. Vores erfaring og undersøgelser fra bl.a. Danmarks Vækstråd viser nemlig, at mange udlændinge har svært ved at komme ind på livet af deres danske kolleger. Bevarer, vi er da venlige og høflige, men inviterer sjældent til middag i privaten.

Kina vil undgå »brain drain«

Meget kan vi gøre på Københavns Universitet. Og danske myndigheder kan fjerne flere bureaukratiske fælder. Men vi må også erkende: Danmark er et lille hjørne af et hastigt voksende globalt kredsløb for kloge hoveder. Et kredsløb, der i øjeblikket bliver udvidet kraftigt: Der foregår en massiv investering i viden i Asien.

På 10 år har Kina tredoblet investeringerne i universiteterne – målt som andel af et galopperende BNP.

Og her i sommer lancerede Kina en stor plan for talentudvikling, som skal skabe en »talent pool« på 114 mio. højtuddannede i 2020. Målet med planen er også at undgå »brain drain« af højtuddannede til udlandet, og at lokke nogle af de 1 mio. kinesiske videnarbejdere hjem igen fra USA og Europa.

Winston Churchill sagde i en berømt tale på Harvard: »The empires of the future are the empires of the mind«. Kineserne ved det godt – og handler derefter. Tyskerne ved det også. I Kanzler Merkels spareplan fra foråret friholdes forskning, som det eneste område. I Danmark ved vi det måske også – men tøver.

Dermed mindskes chancen for, at forskere i Wangs klasse vil lægge vejen forbi Danmark.

Midlertidig ledelsesressource til styring af særlige opgaver inden for salg og IT?

Erfaren og engageret ressource med 20 års ledelseserfaring fra salg og implementering af IT baserede forretningssystemer. Jeg assisterer virksomheder med større eller mindre projektopgaver, hvor ressourcen eller erfaringen ikke er til rådighed internt. Nøgleord er Fokus på forretningen; Processforbedringer (LEAN), kravspecifikationer, Outsourcing af IT drift, IT kontrakt rådgivning, leverandørstyring, projekt og forandringsledelse ved implementering, forretningsmæssig sparring, salgscoaching. Kontakt mig for et uforbindende møde. Ingen opgave er for lille.

John Calberg, Cand. Merc., HD, certificeret projektleder
Tlf. 2722 7575, johncalberg@gmail.com

www.calberg.biz

På vegne af vores kunde Copenhagen Capacity søger vi en marketingchef

Er du en kompetent tekstforfatter og kan skrive til både off- og online medier? Har du erfaring som leder i en marketingafdeling? Så har vi en attraktiv stilling i en spændende organisation!

For flere oplysninger er du velkommen til at kontakte

chefkonsulent Jacob Mahler,
mobil: +45 2916 8760 eller
e-mail jacob_mahler@randstad.dk

COPENHAGEN

CAPACITY

www.randstad.dk/professionals

randstad

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

We find talent.®

Partnerskab

For os handler det om at løfte leverandør-kunde forholdet til nye højder. Gennem kompetent opgaveløsning samt en tæt og ligeværdig dialog, gør vi os fortjent til kundens tillid og fortrolighed – forudsætningen for årelange relationer og partnerskaber.

Tina Storm, direktør

Excellent Match
Talentor

TALENTOR.DK