

DAMVAD



11/07/13

Udenlandske dimittenders værdiskabelse, VIA UC

Udarbejdet af DAMVAD

For information on obtaining additional copies, permission to reprint or translate this work, and all other correspondence, please contact:

DAMVAD

info@damvad.com
damvad.com

Copyright 2013

Indholdsfortegnelse

1	Sammenfatning	6
1.1	Målet om internationalt efterspurgte uddannelsesforløb er nået	6
1.2	VIA UC ”forsyner” de regionale arbejdspladser	7
1.3	Virksomhederne er tilfredse med dimittendernes internationale kompetencer	7
1.4	Udviklingsmuligheder fremadrettet	7
2	Baggrund	10
2.1	Identifikation og definition af en udenlandsk dimittend	10
2.2	De ti udvalgte uddannelser og antal dimittender	11
2.3	Metodisk grundlag	12
2.4	Læsevejledning	12
3	Hvor er de udenlandske dimittender i dag?	14
3.1	De udenlandske dimittender er yngre end de danske	14
3.2	Kønsfordelingen er mere ligelig blandt udenlandske dimittender	14
3.3	De fleste udenlandske dimittender udvander	14
3.4	Beskæftigelse og tilknytning til arbejdsmarkedet	16
3.5	68 % af de dimittender, der bliver i Danmark kommer i beskæftigelse inden for én måned	18
4	Hvem beskæftiger dimittenderne, og hvad beskæftiger de sig med?	21
4.1	De udenlandske dimittender er typisk ansat i virksomheder med op til 500 ansatte	21
4.1.1	Dimittendernes arbejdsplads ligger hovedsageligt i Region Midtjylland	21
4.2	Virksomhederne har medarbejdere med mange forskellige uddannelsesniveauer ansat	22
4.3	Brancheforskelle mellem de danske og udenlandske dimittenders ansættelsessteder	23
4.4	De udenlandske og danske dimittender har samme arbejdsopgaver	24
4.5	Aftagervirksomhederne har et begrænset internationalt fokus	25
4.5.1	Op til 25 % af virksomhedernes omsætning kommer fra eksport	26
4.5.2	De udenlandske medarbejdere udgør kun en lille andel af virksomhedernes samlede antal medarbejdere	26
4.5.3	Virksomhederne benytter ”klassiske” rekrutteringskanaler til at ansætte udenlandske medarbejdere	26
5	Virksomhedernes motivation for at ansætte udenlandske dimittender og vurdering af deres værdiskabelse	28
5.1	De udenlandske dimittender tjener ikke så meget som de danske	28
5.1.1	Forskelle i lønniveau	28
5.2	Udenlandske dimittender øger produktivitet og skaber innovation	30
5.3	Stor tilfredshed med de udenlandske medarbejders kompetencer	31
5.3.1	Virksomheder har svært ved at sammenligne de danske og udenlandske dimittenders faglige niveau	32
5.4	Højt kompetenceniveau motiverer virksomhederne	33

6	Integration af udenlandske medarbejdere på arbejdspladsen og VIA UC's rolle	34
6.1	Virksomhedernes valg af en udenlandsk medarbejder	34
6.1.1	Hver tredje virksomhed har en international rekrutteringsstrategi	34
6.1.2	Valget falder oftest på en udenlandsk medarbejder uddannet i sit hjemland	34
6.2	Hver fjerde virksomhed oplever ingen barrierer ved at have udenlandske medarbejdere ansat	35
6.3	Få virksomheder bruger flere ressourcer end forventet på integration af udenlandske medarbejdere	35
6.3.1	Over halvdelen forventer ikke at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC i fremtiden	35
6.3.2	Hver fjerde virksomhed vil anbefale andre virksomheder at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC	36
6.4	Ingen forskel på ansættelseslængden af udenlandske og danske medarbejdere	36
6.5	Begrænset kendskab til VIA UC's markedsføring af udenlandske dimittender	37
7	Metode og data	39
7.1	Registeranalyse	39
7.1.1	Definition af udenlandske dimittender	39
7.1.2	Brug af registerdata	39
7.2	Survey blandt virksomheder	40
7.2.1	Validering af spørgeskemaet	40
7.2.2	Udsendelse af spørgeskemaet og afgrænsning af virksomhedspopulationen	41
7.2.3	Svarprocenter og bortfaldsanalyse	41
8	Bilag	43

1 Sammenfatning

I dette kapitel opsummerer vi de tværgående tendenser i analysen med fokus på de udenlandske VIA UC-dimittenders vej ind på det danske arbejdsmarked og den værdi, de er med til at skabe i virksomhederne.

Kapitlet giver også en række forslag til udviklingsmuligheder fremadrettet, så de udenlandske dimittender i endnu højere grad får mulighed for at starte deres karriere i Danmark og styrke den samfundsmæssige værdi, der ligger i udenlandsk arbejdskraft.

1.1 Målet om internationalt efterspurgt uddannelsesforløb er nået

Ambitionen med VIA UCs Koncernstrategi for internationalisering 2011-2015 er, at VIA er blandt de førende globale udbydere af professions- og erhvervsrettet videregående uddannelse og viden regionalt, nationalt og globalt. Et fokusområde er at skabe attraktive og internationalt efterspurgt uddannelsesforløb for såvel de danske som udenlandske studerende.

"Internationalisering er et væsentligt led i udvikling af VIAs uddannelser og faglige miljøer og er med til at tiltrække flere studerende. I dag er uddannelse et hastigt voksende marked, hvor studerende søger mod de institutioner, der kan tilbyde den bedste uddannelse og det mest stimulerende studiemiljø. VIA skal derfor udvikle attraktive og internationalt efterspurgt uddannelsesforløb, der foregår i internationale studie- og læringsmiljøer i VIA eller ved samarbejdspartnere som virksomheder og uddannelsesinstitutioner i udlandet." (VIA UCs koncernstrategi for internationalisering, 2011)

I 2011 udgjorde de udenlandske studerende 43 % af det samlede optag på de ti udvalgte tekniske og

merkantile uddannelser i denne kortlægning – et optag der har været støt stigende siden 2007, hvor optaget af udenlandske studerende udgjorde 13 %¹. VIA UC har gjort en bemærkelsesværdig indsats for at tiltrække udenlandske studerende til uddannelsesinstitutionen qua internationalisering af uddannelserne, fokus på mobilitet, internationale netværk og de fysiske rammer for internationale aktiviteter.

En markant stigning i antallet af udenlandske dimittender, der vælger at gennemføre hele deres erhvervsakademi- eller professionsbacheloruddannelse i Danmark, vidner om, at VIA UC udbyder internationale uddannelser, som er eftertragtede også uden for landets grænser.

Det er samtidig meget positivt, at 88 % af de dimittender, der afslutter deres uddannelse i 2013 ønsker at blive i Danmark og påbegynde deres karriere her i landet. Det viser en større undersøgelse af internationale studerendes tilknytning til det danske arbejdsmarked, som DAMVAD har gennemført for bl.a. VIA UC i 2013². Det indikerer overordnet set, at dimittenderne kan se deres viden, færdigheder og kompetencer anvendt i en stilling i Danmark.

At 71 % af dimittenderne, til trods for deres ønske om at blive i Danmark, forlader landet betyder, at der stadig er store potentialer for at arbejde med en fastholdelse af dimittenderne – som det er også er hensigten med projektet *"Fastholdelse af udenlandske studerende"*, som er igangsat af VIA UC i samarbejde med Region Midtjylland. Mere herom i afsnit 1.4.

¹ De ti uddannelser er oplistet i afsnit 2.2.

² Undersøgelsen er endnu ikke offentliggjort.

1.2 VIA UC "forsyner" de regionale arbejdspladser

En anden central tendens er, at to ud af tre udenlandske dimittender kommer i arbejde inden for én måned efter, at de har afsluttet deres uddannelse. Bygningskonstruktøruddannelsen, der har et stort optag, er et godt eksempel, da 76 % af de nyuddannede dimittender er i arbejde allerede inden for én måned.

At tre ud af fire udenlandske dimittender samtidig har fået arbejde i Region Midtjylland betyder, at VIA UC i høj grad bidrager til at udvide arbejdsstyrken i regionen og er med til at "forsyne" de regionale arbejdspladser med dimittender fra en lang række forskellige tekniske og merkantile erhvervsakademiske og professionsbacheloruddannelser. Det må betyde, at de uddannelsesprofiler, VIA UC uddanner, er efterspurgt og derfor tilfredsstillende de offentlige og private virksomheders behov.

Undersøgelsen viser desuden, at det især er mellemstore virksomheder, der ansætter de udenlandske dimittender – hvilket er positivt for deres muligheder for at udvikle sig internationalt. At det ikke kun er de i forvejen store og ofte globalt orienterede virksomheder, der aftager VIA UCs dimittender bevidner, at også de mellemstore virksomheder ser kvaliteten og relevansen i de uddannelsesprofiler, der uddannes herfra.

1.3 Virksomhederne er tilfredse med dimittendernes internationale kompetencer

Et andet strategisk fokusområde i VIA UCs Koncernstrategi for internationalisering er at uddanne studerende med stærke internationale kompetencer:

"Studerende i VIA skal have mulighed for at udvikle stærke internationale kompetencer, der kvalificerer dem til et stadigt mere globalt arbejdsmarked samt et multikulturelt og globaliseret Danmark – i form af globalt udsyn, kulturforståelse, interkulturel kommunikation mv." (VIA UCs koncernstrategi for internationalisering, 2011)

Blandt de medvirkende virksomheder i den gennemførte spørgeskemaundersøgelse angiver halvdelen, at de var motiveret for at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC grundet deres høje kompetenceniveau, mens en række virksomheder også angiver, at et ønske om øget mangfoldighed på arbejdspladsen – og dermed at påvirke de danske medarbejdere til at tænke mere internationalt – har motiveret dem til at ansætte en VIA UC-dimittend.

Omtrent halvdelen af virksomhederne svarer i forlængelse heraf, at de i høj eller nogen grad er tilfredse med dimittendernes faglige kompetencer, deres opnåede resultater for virksomheden og deres evne til at tilføre ny viden. Ikke alene har det motiveret dem til ansættelse – de er også blevet bekræftet i, at det er tilfældet.

1.4 Udviklingsmuligheder fremadrettet

Udvandringsstatistikken viser, at der stadig er klare udviklingspotentialer for at styrke fastholdelsen af de udenlandske dimittender i Danmark fremadrettet. VIA UC har, som tidligere nævnt, blandt andet derfor startet projektet *"Fastholdelse af udenlandske studerende"* i samarbejde med Region Midtjylland. Statistikken minder dog samtidig om, at internationalisering af VIA UCs uddannelser er et vækstområde – og at det tager tid at få integreret strategien og at kunne se resultaterne af indsatsen.

Da stort set alle dimittender, ifølge DAMVADs undersøgelse af internationale studerendes tilknytning til arbejdsmarkedet, ønsker at blive i Danmark – og

da mange dimittender kommer relativt hurtigt i arbejde, må der således være en række andre forklaringer på, hvorfor dimittenderne alligevel vælger at forlade Danmark. Med andre ord mangler vi svar på, hvorfor dimittenderne forlader Danmark – og hvad der skal til for at fastholde dem.

Faglig understimulering

En mulig forklaring på den relativt høje udvandring kan være "faglig understimulering". Vores undersøgelse viser nemlig, at udenlandske dimittender i højere grad end de danske dimittender ansættes i vikariater eller inden for rengørings- og servicebranchen i stillinger, hvor af den sidste især må forventes at være "under" det faglige niveau, som dimittenderne er uddannet til.

Ud fra vores data er det dog ikke muligt at fastslå, hvor mange andre jobs dimittenderne har søgt, inden de fik tilbudt deres nuværende job, eller hvilke ønsker eller krav de selv har haft til deres job. Vi ved derfor ikke, om dimittenderne selv føler sig fagligt understimuleret, eller om de er tilfredse med de arbejdsopgaver, de udfører.

Sproglige og kommunikationsmæssige udfordringer

Derudover kan en forklaring være, at de udenlandske dimittender oplever en række sproglige eller kommunikationsmæssige udfordringer i deres job – som gør det svært at falde til på det danske arbejdsmarked. Lidt under halvdelen af de medvirkende virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de oplever/har oplevet sproglige udfordringer i både en faglig og social sammenhæng ved at have udenlandske medarbejdere ansat. Vi har en forventning om, at de udenlandske dimittender i en vis udstrækning må have oplevet de samme udfordringer som deres arbejdsgivere – hvorfor dette blandt andet også kunne for være en årsag til deres udvandring.

Behov for større markedsføring af de udenlandske dimittender

Endelig tyder det også på, at VIA UC med fordel kunne gøre endnu mere for at "markedsføre" deres udenlandske dimittender over for regionens små- og mellemstore virksomheder. Cirka hver tredje af de medvirkende virksomheder svarer blandt andet, at VIA UC hverken er god eller dårlig til at markedsføre sine udenlandske dimittenders kompetencer over for virksomheder ej heller har gjort nok for at klæde dimittenderne fagligt eller socialt på til det danske arbejdsmarked. Svarene kan tolkes som en opfordring til at gøre en mere synlig indsats for at afsætte de udenlandske dimittender til relevante små og mellemstore aftagervirksomheder.

En mulighed er blandt andet at udnytte praktikforløbet undervejs i uddannelserne som en relevant markedsføringsplatform, hvor man med den rette matching af udenlandske studerende og virksomhed måske kan skabe grobund for en senere fastansættelse. Men det forudsætter også, at de studerende hjælpes i den proces, og at den matching, der foregår, er endnu mere systematisk end i dag – så dimittendens faglige og personlige profil i højere grad benyttes som matching-parameter.

Målrettet kontakt mellem virksomheder og studerende gennem praktikforløb samt projektsamarbejder med studerende er ligeledes relevante indgange til de små og mellemstore virksomheder. Det viser et netop offentliggjort baselinestudie, hvor DAMVAD har spurgt 30 små og mellemstore virksomheder i Region Hovedstaden ind til, hvordan de ønsker at få styrket deres kontakt til og samarbejde

med de regionale uddannelsesinstitutioner³. Gennem praktikken og projektsamarbejdet får virksomhederne kendskab til de udenlandske studerendes faglige viden, færdigheder og kompetencer.

Et succesfuldt praktikforløb eller projektsamarbejde vil få virksomhederne til at komme igen, så der kan være en langsigtet gevinst ved at styrke det mere strategiske samarbejde med virksomhederne om praktikforløb, projektsamarbejde og endog også studiejob yderligere.

³ DAMVAD har gennemført "*Baselinestudie, Projekt Viden i Udvikling*" for Københavns Universitet og Danmarks Tekniske Universitet (DTU), juni 2013, <http://www.damvad.com/>.

2 Baggrund

VIA University College (herefter VIA UC) udbyder en lang række uddannelser på engelsk og tiltrækker dermed mange udenlandske studerende. Således er cirka halvdelen af de studerende på Campus Horsens udenlandske studerende. Der findes dog ikke meget viden om, hvad der sker med de udenlandske studerende, når de er dimitteret. Bliver de i Danmark, eller rejser de hjem? Får de et arbejde, og i givet fald hvor? Hvilken værdi skaber de udenlandske dimittender, som arbejder i Danmark? Det er netop disse spørgsmål, som denne undersøgelse sætter fokus på.

DAMVAD har gennemført en række undersøgelser som bl.a. "Integrating Global Talent" (2012) for Industriens Fond, som har fokuseret på udenlandske studerende, der tager en hel uddannelse i Danmark⁴. Projektet viser, at udenlandske dimittender potentielt set er en ressource for værdiskabelse og vækst i de danske virksomheder, men at det kræver en aktiv indsats, hvis udenlandske studerende i højere grad skal fastholdes i Danmark. Indtil videre dokumenterer tal fra en rapport om internationale studerendes tilknytning til det danske arbejdsmarked, som DAMVAD har gennemført, at kun fire ud af ti udenlandske studerende fastholdes i Danmark tre år efter dimissionen⁵. Der er givetvis store forskelle mellem forskellige uddannelser og uddannelsesinstitutioner, hvilket dog ikke er kortlagt.

Eftersom studerende fra EU/EØS-landene og Schweiz ikke betaler tuition for videregående uddannelser i Danmark, er det væsentligt, at de fastholdes og arbejder nogle år i Danmark, hvis investeringen i deres uddannelse skal give mening i et samfundsøkonomisk perspektiv. For uddannelsesinstitutionerne er det derfor oplagt at dokumentere

den værdi, udenlandske dimittender skaber lokalt, regionalt og nationalt og samtidig analysere, om der er forskelle mellem, hvordan dimittenderne klarer sig på arbejdsmarkedet set i forhold til uddannelse, oprindelsesland, årgang osv. Det er således omdrejningspunktet for denne undersøgelse.

Den viden, der findes i dag, er i høj grad relateret til udenlandske dimittender fra universiteterne og i langt mindre grad dimittender fra professionshøjskolerne og erhvervsakademierne. Derfor vil vi med denne undersøgelse gerne sætte fokus på:

- Andelen af udenlandske dimittender fra VIA UC, der fastholdes i Danmark
- Den økonomiske betydning af udenlandske dimittender for erhvervsliv og samfund
- Hvordan virksomhederne vurderer udenlandske dimittenders kompetencer, og hvordan udenlandske dimittender skaber værdi i virksomhederne

2.1 Identifikation og definition af en udenlandsk dimittend

I udgangspunktet defineres udenlandske dimittender ud fra information om etnicitet i den danske befolkningsstatistik hos Danmarks Statistik. Befolkningsstatistikken inddeler personer i én af tre følgende grupper i) danskere, ii) indvandrere eller iii) efterkommere. En udfordring ved denne tilgang er dog, at det ikke er muligt at skelne mellem:

1. personer som flytter til Danmark med det formål at studere på VIA UC

⁴ Rapporten er endnu ikke offentliggjort

⁵ Undersøgelsen er udarbejdet for VIA University College, Aarhus Universitet, Styrelsen for fastholdelse og rekruttering samt Styrelsen for Universiteter og Internationalisering

- personer som flytter til Danmark med det formål at bosætte sig og efterfølgende beslutter sig for at studere på VIA UC

For at adskille disse to forskellige grupper anvender vi følgende definition af en udenlandsk dimittend fra VIA UC:

En udenlandsk dimittend er flyttet til Danmark tidligst to år før studiestart på VIA UC

Det betyder, at indvandrere, som er flyttet til Danmark mere end to år forinden studiestart, ikke klassificeres som en udenlandsk dimittend.

2.2 De ti udvalgte uddannelser og antal dimittender

VIA UC har udvalgt ti uddannelser udbudt på enten dansk eller engelsk, hvor optaget af udenlandske dimittender traditionelt set er højt. Det er udenlandske dimittender fra disse ti uddannelser samt de virksomheder, der har aftaget dimittender fra uddannelserne, der er udgangspunktet for undersøgelsen. De ti uddannelser er:

Erhvervsakademiuddannelser (1-2 år):

- Markedsføringsøkonom (Marketing Management)
- Produktionsteknolog
- Byggetekniker
- Kort- og landmålingstekniker

Professionsbacheloruddannelser (3-4 år):

- International handel og markedsføring (International Sales and Marketing Management)
- Global Business Engineering (tidl. eksportingeniør)
- Maskiningeniør (Mechanical Engineering)
- ICT Engineering
- Bygningsingeniør (Civil Engineering)
- Bygningskonstruktør (Architectural Technology and Construction Management)

TABEL 2.1 neden for viser den procentuelle andel af danske og udenlandske dimittender, der i alt er dimitteret i årene 2007-2011. Der indgår i alt 789 udenlandske dimittender og 1313 danske dimittender i undersøgelsen. Da KOT-uddannelsesregistret endnu ikke er opdateret med 2012-tal, har det ikke været muligt at medtage den seneste dimittend-årgang i undersøgelsen.

Tabellen viser, at der siden 2007 har været en absolut stigning i optag af udenlandske dimittender på de udvalgte uddannelser. Det procentuelle optag af udenlandske dimittender er steget fra 13 % i 2007 til 43 % i 2011.

TABEL 2.1

Oversigt over antallet af dimittender fordelt på årgange og den procentuelle andel af udenlandske dimittender

	2007	2008	2009	2010	2011*	I alt
Udl. dimittender	7	53	174	233	322	789
DK dimittender	47	99	403	340	424	1313
Procentuel andel af udl. dimittender	13 %	35 %	30 %	41 %	43 %	38 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Fordelingen er baseret på befolkningsdata for samtlige 789 udenlandske og 1313 danske dimittender. *= Går kun frem til 1. oktober 2011

Derudover har vi opgjort antallet af udenlandske dimittender fra de ti uddannelser fordelt på årgange i [TABEL 2.2](#). Tabellen viser, at 63 % af alle udenlandske dimittender, der er dimitteret i perioden, er uddannet som bygningskonstruktører. Dernæst kommer bygningsingeniør og maskiningeniør, hvor henholdsvis 11 % og 9 % er dimitteret fra.

2.3 Metodisk grundlag

Rapporten baserer sig på registerdata fra Danmarks Statistik, der indeholder oplysninger om de identificerede 789 udenlandske dimittender og 1313 danske dimittender. I de kommende kapitler ser vi nærmere på, hvor mange dimittender der er rejst hjem efter endt uddannelse, beskæftigelsesgrad, lønniveau mv..

Derudover er der gennemført en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt de virksomheder, der

har/har haft udenlandske dimittender fra VIA UC ansat i samme periode. Da en stor andel af de udenlandske dimittender ikke længere opholder sig i Danmark, og da flere dimittender er ansat i den samme virksomhed, er den samlede population af virksomheder væsentligt mindre sammenholdt med antallet af udenlandske dimittender.

Der er i alt 194 virksomheder, hvoraf samtlige har modtaget en invitation til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Vi modtog besvarelser fra 49 virksomheder (hvoraf 12 besvarelser dog måtte sorteres fra), hvilket giver en samlet svarprocent på 19 %. Mere om metoder og data i kapitel 7.

2.4 Læsevejledning

Rapporten er struktureret efter følgende kapitler:

- [Kapitel 3](#): Hvor er de udenlandske dimittender i dag?

TABEL 2.2

Oversigt over antallet af udenlandske dimittender fordelt på årgange og uddannelser

	Type	2007	2008	2009	2010	2011*	Total
Markedsføringsøkonom	EAU	0	1	6	27	28	62
Produktionsteknolog	EAU	0	0	1	0	5	6
Byggetekniker	EAU	0	2	1	0	1	4
Kort- og landmålingstekniker	EAU	0	0	4	0	1	5
International handel og markedsføring	PBU	0	0	0	1	24	25
Global Business Engineering	PBU	0	2	2	4	1	9
Maskiningeniør	PBU	1	12	17	15	26	71
ICT Engineering	PBU	0	4	3	10	3	20
Bygningsingeniør	PBU	6	4	9	46	20	85
Bygningskonstruktør	PBU	0	28	131	130	213	502
Total		7	53	174	233	322	789

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Fordelingen er baseret på befolkningsdata for samtlige 789 udenlandske og 1313 danske dimittender. *= Går kun frem til 1. oktober 2011. EAU betegner erhvervsakademiuddannelser af 1-2 års varighed. PBU betegner professionsbacheloruddannelser af 3-4 års varighed.

- Kapitel 4: Hvem beskæftiger dimittenderne, og hvad beskæftiger de sig med?
- Kapitel 5: Virksomhedernes motivation og vurdering af dimittendernes værdiskabelse
- Kapitel 6: Integration af udenlandske medarbejdere på arbejdspladsen og VIA UC's rolle
- Kapitel 7: Metode og data

Da resultaterne fra hhv. registerdata og spørgeskemaundersøgelsen bruges i samme kapitler, er det relevant at skele til antallet af besvarelser, virksomheder eller dimittender, som den enkelte tabel, figur eller afsnit refererer til. Vi har noteret antallet i en parentes i hver tabel/figur, hvor bogstavet N angiver antallet.

Samtidig benytter vi konsekvent ordvalget "de medvirkende virksomheder", når vi henviser til virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen. Det er især væsentligt at holde sig for øje i **kapitel 4**, "*Hvem beskæftiger dimittenderne, og hvad beskæftiger de sig med?*", hvor afsnittene både bygger på registerdata og spørgeskemaresultater.

3 Hvor er de udenlandske dimittender i dag?

Dette kapitel giver en overordnet beskrivelse af dimittenderne fra de ti udvalgte uddannelser, hvad angår kønsfordeling, aldersfordeling, udvandring, beskæftigelsessituation og tiden indtil første beskæftigelse. I kapitlet sammenlignes de danske og udenlandske dimittender.

3.1 De udenlandske dimittender er yngre end de danske

Generelt er de udenlandske dimittender yngre end de danske dimittender på de ti uddannelser. Den typiske danske dimittend er mellem 25-30 år ved dimission, mens den typiske udenlandske dimittend endnu ikke er fyldt 25 år.

Særligt unge er både de danske og udenlandske dimittender på markedsføringsøkonomiuddannelsen. Uddannelserne med de ældste dimittender er omvendt produktionsteknologi, byggetekniker og kort- og landmålingstekniker.

Dimittendernes fordeling på aldersgrupper fremgår af [TABEL 3.1](#).

TABEL 3.1
Dimittendernes alder ved dimission i andele

	Under 25 år	25-30 år	30+ år
Danske	16 %	49 %	35 %
Udenlandske	59 %	26 %	15 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik
Note: Fordelingen er baseret på befolkningsdata for samtlige 789 udenlandske og 1313 danske dimittender.

3.2 Kønsfordelingen er mere ligelig blandt udenlandske dimittender

Der er en mere ligelig kønsfordeling blandt udenlandske dimittender sammenlignet med danske dimittender, da 38 % af de udenlandske dimittender er kvinder, mens 19 % af de danske dimittender er kvinder.

Kønsfordelingen i de to grupper fremgår af [TABEL 3.2](#).

TABEL 3.2
Dimittendernes kønsfordeling

	Mænd	Kvinder
Danske dimittender	81 %	19 %
Udenlandske dimittender	62 %	38 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik
Note: Fordelingen er baseret på befolkningsdata for samtlige 789 udenlandske og 1313 danske dimittender.

3.3 De fleste udenlandske dimittender udvander

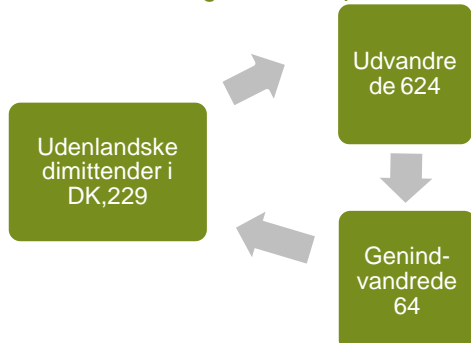
På baggrund af dimittendernes registrerede vandring i den danske befolkningsstatistik er det muligt at undersøge, hvor de udenlandske dimittender befinder sig i dag.

Fra tidligere undersøgelser af internationale dimittender ved vi, at en del udenlandske dimittender i årene efter dimissionen har et kompliceret bevægelsesmønster, hvor de bevæger sig frem og tilbage mellem hjemlandet, Danmark og/eller et tredjeland. Når vi ser på hvor de udenlandske dimittender opholder sig, ser vi ikke alene på, om de er udvandret fra Danmark, men også hvor mange der er genindvandret.

Pr. 1. januar 2012 befandt 229 af de udenlandske dimittender sig stadig i Danmark, enten fordi de er blevet i landet eller er genindvandret, mens i alt 624 var udvandret. Omregnet i procenter betyder det, at 29 % af de udenlandske dimittender er blevet i Danmark, mens 71 % har forladt landet. Det er svært at skaffe helt sammenlignelige tal for andre uddannelsesinstitutioner i samme periode, men en opgørelse fra Styrelsen for International Uddannelse, der dækker perioden 2003 - 2009 viser, at gennemsnitligt 39 % af de udenlandske dimittender, der har taget en hel videregående uddannelse i Danmark, bliver i landet ⁶.

I **FIGUR 3.3** ses strømmene ind og ud af landet for de udenlandske dimittender.

FIGUR 3.3
Status for befolkningsstrømme pr. 1/1 2012



Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Blandt de 229 udenlandske dimittender, som er blevet i landet efter deres dimission, er den største gruppe fra Bulgarien, hvor 18 % af dimittenderne stammer fra. Det er en væsentligt højere andel, end de bulgarske dimittender udgør af de samlede 789 udenlandske dimittender.

⁶ Styrelsen for International Uddannelse (2011): *Internationale dimittenders efterfølgende beskæftigelse i Danmark*

De to største udenlandske dimittendgrupper, som er Polen og Spanien, bliver imidlertid i langt mindre grad i landet efter dimission. Således udgør de spanske eller polske dimittender kun 6 % af de dimittender, der er blevet i Danmark, selvom de to grupper udgør henholdsvis 16 % og 17 % af det samlede antal dimittender.

FIGUR 3.4 viser, hvor stor en andel af dimittenderne der er blevet i Danmark sammenholdt med det samlede antal udenlandske dimittender. En samlet oversigt over dimittendernes oprindelsesland er vedlagt som bilag bagerst i rapporten.

TABEL 3.4
Fordeling af udenlandske dimittender på lande, og andel der er blevet i Danmark

Land	Andel dimittender af det samlede antal udl. dimittender	Andel dimittender af det samlede antal udl. dimittender, som er blevet i DK
Bulgarien	7 %	18 %
Island	12 %	13 %
Litauen	5 %	8 %
Spanien	16 %	6 %
Polen	17 %	6 %
Rumænien	3 %	6 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik
Note: De angivne andele er taget af hhv. alle 789 udenlandske dimittender og de 229 tilbageværende udenlandske dimittender

Der er også variation i, hvor mange dimittender som er blevet i Danmark, hvis man ser på tværs af de ti udvalgte uddannelser. I gennemsnit bliver 29 % af de udenlandske dimittender i Danmark på tværs af alle uddannelser, mens uddannede produktionsteknologer (83 %), markedsføringsøkonomer (74 %)

og Global Business Engineers (67 %) i højere grad bliver i landet. Der er omvendt en markant større udvandring af dimittender målt ift. gennemsnittet fra maskiningeniør- og bygningsingeniøruddannelsen, selvom man umiddelbart ville have en forventning om efterspørgsel efter udenlandske dimittender med en ingeniørfaglig uddannelsesprofil her i Danmark.

2. I beskæftigelse
3. Uden for arbejdsstyrken

At være uden for arbejdsstyrken indebærer, at man midlertidigt eller permanent ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dette kunne fx være grundet sygdom, aktivering, uddannelse eller pension.

TABEL 3.5 viser den procentuelle andel af dimittender på de udvalgte uddannelser, som stadig befinder sig i Danmark.

TABEL 3.5
Andel udenlandske dimittender i befolkningen fra fem udvalgte uddannelser

Uddannelse	Andel tilbageblevne
Produktionsteknolog	83 %
Markedsføringsøkonom	74 %
Global Business Engineering	67 %
International handel og markedsføring	48 %
Bygningskonstruktør	25 %
Maskiningeniør	17 %
Bygningsingeniør	15 %
Gennemsnit for alle ti uddannelser	29 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik
Note: Andelen er taget af de 229 tilbageblevne udenlandske dimittender i befolkningen. På de to resterende uddannelser ICT Engineering og Kort- og landmålingsteknikker er der færre end fire dimittender tilbage i Danmark, hvorfor vi af hensyn til Danmarks Statistiks anonymitets-regler ikke må offentliggøre tallene.

3.4 Beskæftigelse og tilknytning til arbejdsmarkedet

Når vi analyserer dimittendernes tilknytning til arbejdsmarkedet, sonderer vi mellem tre kategorier:

1. Ledig (uden arbejde)

FIGUR 3.6 viser en sammenligning af dimittendernes beskæftigelsesgrad pr. 1/1 2012. Ledigheden blandt de udenlandske dimittender er 7 %, hvilket er stort set identisk til ledighedsprocenten blandt de danske dimittender, som er på 6 %.

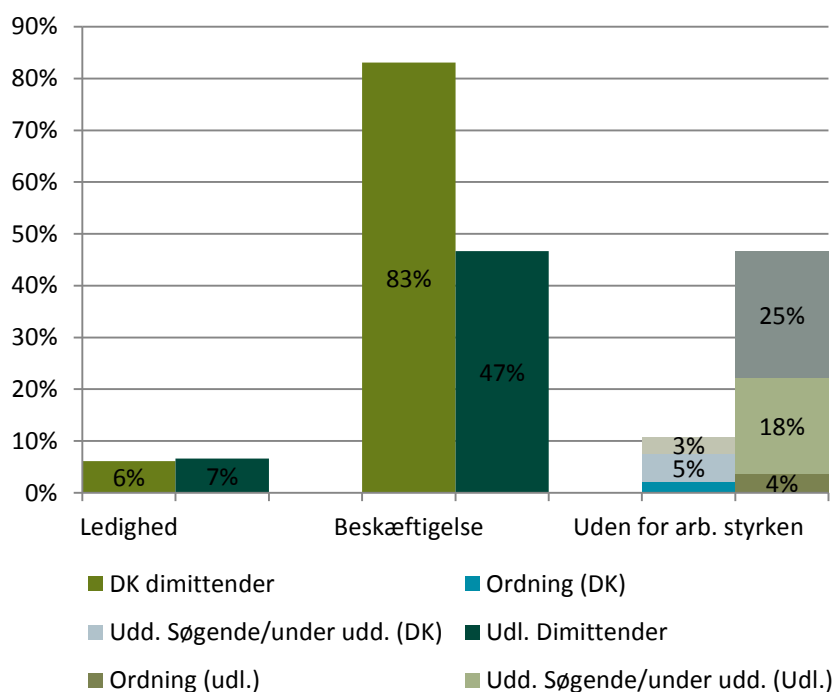
Samtidig viser figuren, at 47 % af de udenlandske dimittender på nuværende tidspunkt er i beskæftigelse, hvilket er signifikant lavere end 83 % af de danske dimittender. Det skyldes, at en stor del af de udenlandske dimittender står uden for arbejdsstyrken, som den sidste søjle viser. For ca. halvdelen af de udenlandske dimittender uden for arbejdsstyrken

er der dog ikke nogen arbejdsrelevante informationer tilgængelig i RAS-databasen, så det er ikke muligt at identificere deres nuværende arbejds-/uddannelsessituation. Det er vigtigt at holde dette for øje, når man sammenligner beskæftigelsesgraden for de danske og udenlandske dimittender.

Derudover er 18 % af de udenlandske dimittender på nuværende tidspunkt uddannelsessøgende eller under (ny) uddannelse sammenholdt med 5 % af de danske dimittender.

FIGUR 3.6

De danske og udenlandske dimittenders beskæftigelsesgrad pr. 1/1 2012 (den første søjle i hver kategori viser de danske dimittender, mens den anden søjle viser de udenlandske dimittender)



Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Andelen er opgjort på baggrund af RAS-databasen i forhold til det samlede antal af dimittender i befolkningen. Dimittender, som er i beskæftigelse/har et studiejob ved siden af en ny påbegyndt uddannelse er registrerede som i "Beskæftigelse". Kategorien "Uddannelsessøgende/under uddannelse" omfatter omvendt dimittender under uddannelse (men uden beskæftigelse), og dimittender som er uddannelsessøgende

3.5 68 % af de dimittender, der bliver i Danmark kommer i beskæftigelse inden for én måned

TABEL 3.27 neden for illustrerer antallet af måneder, der går, inden de dimittender, der bliver i Danmark, kommer i beskæftigelse. Figuren viser, at der ikke er stor forskel på, hvor lang tid der går, før de danske og udenlandske dimittender finder arbejde. I gennemsnit kommer 65 % af de danske og udenlandske dimittender i beskæftigelse inden for den første måned efter deres dimission, mens 81 % af de danske dimittender og 77 % af de udenlandske dimittender er i beskæftigelse inden for det første halve år.

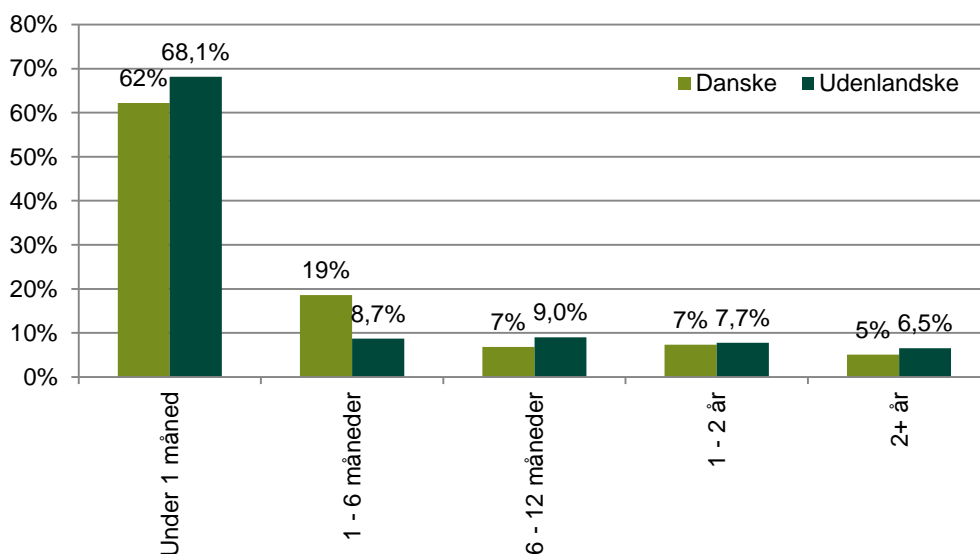
Registerdata viser, at der er en relativt stor gruppe, som aldrig opnår beskæftigelse – men som ikke er

medtaget i figuren. Denne gruppe består af dimittender, som enten er registreret som ledige, eller som modtager supplerende ydelser fra det offentlige i hele den angivne periode. Kategorien dækker dog også over tilfælde, hvor der ikke foreligger beskæftigelsesoplysninger, som blandt andet kan skyldes, at dimittenden ikke længere befinder sig i Danmark.

Som tidligere nævnt udvandrer en relativt stor del af de udenlandske dimittender igen, men det tager dog noget tid, før udvandring registreres i DREAM-databasen. Derfor er de to grupper af dimittender, som ikke opnår beskæftigelse inden for perioden 2007-2012 ikke sammenlignelige med de identificerede danske og udenlandske dimittend-grupper. Det er grunden til, at vi i figuren neden for ikke har valgt at medtage den gruppe, som ikke kommer i beskæftigelse.

FIGUR 3.7

Antal måneder før dimittenderne kommer i beskæftigelse, målt i perioden 2007-2012



Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tallene er baseret på de 1008 danske og 323 udenlandske dimittender fra DREAM-databasen, som opnår beskæftigelse før en evt. udvandring.

Umiddelbart indikerer data, at en større del af de udenlandske dimittender finder arbejde inden for den første måned sammenlignet med de danske dimittender. Det er dog vigtigt at tage forbehold for den relativt høje udvandringsstatistik. En forklaring kan nemlig være, at de udenlandske dimittender udvandrere, hvis ikke de finder arbejde relativt hurtigt i Danmark. På den måde har gruppen af udenlandske dimittender, der er blevet i Danmark, en høj beskæftigelsesprocent inden for den første måned.

De udenlandske dimittenders beskæftigelsessituation fordelt på de ti uddannelser

Hvis man ser bort fra byggeteknikeruddannelsen, hvor der kun i perioden 2007-2011 er uddannet to udenlandske dimittender, kommer de nyuddannede bygningskonstruktører og dimittender fra international handel og markedsføringsuddannelsen hurtigst i arbejde. Eksempelvis har 76 % af de udenlandske

dimittender fra bygningskonstruktøruddannelsen fundet arbejde allerede inden for den første måned efter dimission.

De dimittender, der umiddelbart har været længst om at komme i arbejde, er fra Global Business Engineering-, produktionsteknolog- og ICT Engineeringuddannelsen, om end der kun er uddannet et lille antal udenlandske dimittender fra disse tre uddannelser.

De udenlandske dimittenders beskæftigelsessituation fordelt på årgange

TABEL 3.9 viser, hvor lang tid der går inden dimittenderne kommer i beskæftigelse fordelt på dimissionsårgangene. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet er generelt blevet mere "gnidnings-

TABEL 3.8

De udenlandske dimittenders beskæftigelsessituation fordelt på de udvalgte uddannelser i perioden 2007-2012

Linje	Under 1 måned	1 – 6 måneder	6 – 12 måneder	1 – 2 år	2+ år	Antal
Markedsføringsøkonom	53 %	17 %	3 %	17 %	10 %	30
Produktionsteknolog	5 %	0 %	0 %	25 %	25 %	4
Byggetekniker	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2
Kort- og landmålingstekniker	60 %	20 %	0 %	0 %	20 %	5
International handel og markedsføring	70 %	30 %	0 %	0 %	0 %	10
Global Business Engineering	33 %	0 %	0 %	17 %	50 %	6
Maskiningeniør	43 %	0 %	43 %	7 %	7 %	14
ICT Engineering	38 %	0 %	38 %	0 %	25 %	8
Bygningsingeniør	52 %	4 %	20 %	12 %	12 %	25
Bygningskonstruktør	76 %	8 %	6 %	6 %	3 %	219
Total	68 %	9 %	9 %	8 %	7%	323

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik.

Note: Tallene er baseret på de 1008 danske og 323 udenlandske dimittender fra DREAM-databasen, som opnår beskæftigelse før en evt. udvandring. I den yderste højre kolonne ses det samlede antal dimittender, som fordelingerne baserer sig på.

fri” med årene. I 2008 fik 50 % af dimittenderne arbejde inden for den først måned, mens det var steget til 75 % i 2011.

TABEL 3.9

De udenlandske dimittenders overgang til arbejdsmarkedet fordelt på årgange i perioden 2007-2012

Årgang	Under 1 måned	1-6 måneder	6-12 måneder	1-2 år	2+ år	Antal
2007	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3
2008	50 %	0 %	20 %	10 %	20 %	20
2009	62 %	9 %	7 %	10 %	12 %	82
2010	66 %	8 %	10 %	8 %	8 %	88
2011	75 %	11 %	8 %	6 %	0 %	130

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tallene er baseret på de 1008 danske og 323 udenlandske dimittender fra DREAM-databasen, som opnår beskæftigelse før en evt. udvandring. I den yderste højre kolonne ses det samlede antal dimittender, som fordelingerne baserer sig på.

4 Hvem beskæftiger dimittenderne, og hvad beskæftiger de sig med?

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvad der kendetegner de virksomheder, som ansætter udenlandske dimittender fra VIA UC, hvad angår branche, størrelse, eksportfokus mv..

Samtidig undersøger vi, hvilke typer af arbejdsopgaver dimittenderne varetager i virksomhederne for at se, om opgaverne overordnet set matcher den uddannelse, de har gennemført.

4.1 De udenlandske dimittender er typisk ansat i virksomheder med op til 500 ansatte

FIGUR 4.1 baserer sig på de nyeste opgørelser fra 2011 og viser størrelsen på de virksomheder, som i 2011 havde danske og udenlandske dimittender fra VIA UCs ti udvalgte uddannelser ansat.

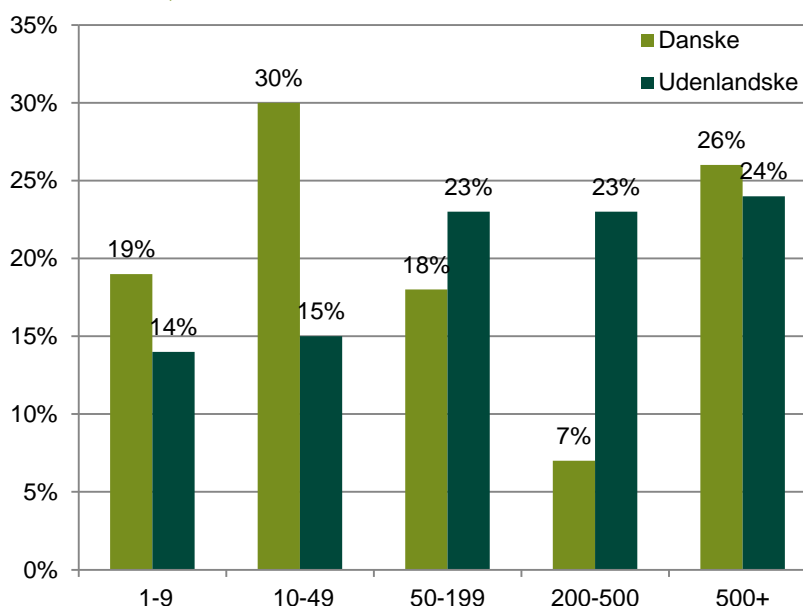
De udenlandske dimittender er typisk ansat i små og mellemstore virksomheder med op til 500 ansatte (75 %), men er i mindre grad repræsenteret i de mindste og største virksomheder. Modsat er de danske dimittender i højere grad ansat i små virksomheder med op til 50 ansatte (49 %) eller store virksomheder med over 500 ansatte (26 %).

I forlængelse heraf viser besvarelserne fra den gennemførte spørgeskemaundersøgelse blandt de medvirkende virksomheder, at 84 % af virksomhederne er grundlagt for mere end 10 år siden. Der er derfor tale om relativt veletablerede virksomheder.

4.1.1 Dimittendernes arbejdsplads ligger hovedsageligt i Region Midtjylland

Omkring syv ud af ti danske og udenlandske dimittender, som i 2011 var i beskæftigelse, er ansat i en

FIGUR 4.1
Antal ansatte i de virksomheder, som havde dimittender fra de ti uddannelser ansat i 2011



Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik
Note: Tallene bygger på oplysninger om virksomhedernes antal ansatte i 2011

virksomhed, der ligger i Region Midtjylland, som [TABEL 4.2](#) neden for angiver. Derudover er en mindre andel af både de danske og udenlandske dimittender beskæftiget i naboregionen Region Syddanmark.

TABEL 4.2
Den geografiske placering af dimittendernes arbejdsplads

	Danske	Udenlandske
Midtjylland	69 %	74 %
Syddanmark	22 %	13
Hovedstaden	6 %	8 %
Nordjylland	3 %	5 %
Sjælland	0 %	0 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tabellen bygger på de 99 udenlandske og 776 danske dimittender, som i 2011 er registreret som i beskæftigelse i RAS-databasen med en brancheangivelse.

I en nyligt offentliggjort rapport, som DAMVAD har udarbejdet for Copenhagen Capacity og Tænketaenken DEA fremgår det, at 60 % af alle højtuddannede udenlandske medarbejdere (indvandrere), der kommer til Danmark for at arbejde, er ansat i en virksomhed i Region Hovedstaden, mens godt 10 % af virksomhederne er lokaliseret i Region Midtjylland⁷.

At 74 % af de udenlandske VIA UC-dimittender har fået arbejde i en virksomhed i Region Midtjylland må siges at være meget positivt. Det er en indikation på, at dimittenderne har relativt let ved at finde arbejde i regionen og også ønsker at forblive bosiddende. Det er positivt, at VIA UC kan "forsyne" Region Midtjylland med de efterspurgte uddannelsesprofiler.

⁷ "Copenhagen Talent Bridge – Analyse af internationale talenter i Region Hovedstaden", april 2013

4.2 Virksomhederne har medarbejdere med mange forskellige uddannelsesniveauer ansat

De virksomheder, der har medvirket i spørgeskemaundersøgelsen, er mangfoldige, da de har medarbejdere med mange forskellige uddannelsesniveauer ansat. Det viser [TABEL 4.2](#) på næste side.

60 % af virksomhederne svarer, at de i høj eller nogen grad har medarbejdere med en erhvervsuddannelse ansat, mens 54 % af medarbejderne i høj/nogen grad har en lang videregående uddannelse. Henholdsvis 51 % og 48 % af virksomhederne har ligeledes i høj/nogen grad ufaglærte eller professionsbachelor ansat.

Sammenholdt hermed har 13 % af virksomhederne i høj/nogen grad medarbejdere ansat med en ph.d. eller anden videregående uddannelse af mere end fem års varighed.

4.3 Brancheforskelle mellem de danske og udenlandske dimittenders ansættelsessteder

Undersøgelsen viser, at aftagervirksomhederne opererer i relativt forskellige brancher, omend bygge- og anlægsbranchen og arkitektvirksomhe-

der er store aftagere af både de nyuddannede danske og udenlandske dimittender. Her gælder det især de nyuddannede bygningsingeniører og bygningskonstruktører.

TABEL 4.3 viser de fem brancher, hvori flest udenlandske og danske dimittender ansættes. Det er angivet, hvor stor en andel af de beskæftigede dimittender, der er ansat i de fem brancher.

TABEL 4.2
Uddannelsesbaggrund blandt virksomhedernes medarbejdere

I hvilken grad ansætter I generelt set medarbejdere med følgende uddannelsesbaggrund:						
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt
Ufaglærte (N=37)	32%	19%	38%	8%	3%	100%
Ungdomsuddannelse (N=37)	5%	27%	38%	30%	0%	100%
Erhvervsuddannelse (N=37)	22%	38%	27%	14%	0%	100%
Erhvervsakademi-uddannelse (N=37)	3%	30%	46%	22%	0%	100%
Professionsbachelor-uddannelse (N=37)	16%	32%	24%	24%	3%	100%
Lang videregående uddannelse (N=37)	38%	16%	24%	22%	0%	100%
Ph.d., forsker, doktor etc. (N=37)	5%	8%	19%	60%	8%	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

TABEL 4.3

Top-5 brancher med flest ansatte dimittender

Udenlandske	Andel	Danske	Andel
1. Vikarbureauer	15 %	1. Rådgivende ingeniørvirksomhed, bygge og anlæg	9 %
2. Alm. Rengøring i bygninger	15 %	2. Opførelse af bygninger	9 %
3. Industriel fremstilling af brød, kager mv.	8 %	3. Arkitektvirksomhed	8 %
4. Rådgivende ingeniørvirksomhed, bygge og anlæg	5 %	4. Tømrer- og bygnings-snedkervirksomhed	4 %
5. Arkitektvirksomhed	4 %	5. Engroshandel med trælast og byggematerialer	3 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tabellen bygger på de 99 udenlandske og 776 danske dimittender, som i 2011 er registreret som i beskæftigelse i RAS-databasen med en brancheangivelse.

30 % af de udenlandske dimittender er ansat af vikarbureauer eller i et rengøringsfirma, hvilket især dækker over dimittender fra markedsføringsøkonomuddannelsen. Det er ikke muligt på baggrund af deres ansættelse i et vikarbureau at konkludere, hvorvidt de varetager opgaver inden for deres uddannelsesmæssige fagområder, eller om arbejdsopgaverne ligger uden for, hvad man kunne forvente med deres uddannelsesbaggrund.

⁸ Undersøgelsen er endnu ikke offentliggjort.

Det er på baggrund af data heller ikke muligt at af-dække, om det eksempelvis er udenlandske dimittender, der har påbegyndt en ny uddannelse, der arbejder i rengøringsfirmaer eller vikarbureauer i et studiejob, jf. afsnit 3.4.

Men som dimittendernes typer af arbejdsopgaver i næste afsnit afslører, arbejder næsten halvdelen af de udenlandske dimittender inden for bygningskonstruktør-faget. En forklaring kan derfor være, at en del af de udenlandske dimittender er ansat inden for deres fagområde, men dog i et vikariat.

En større undersøgelse af internationale studerendes tilknytning til det danske arbejdsmarked, som DAMVAD bl.a. har gennemført for VIA UC i 2013 viser, at 33 % af de udenlandske VIA UC-studerende i dag har et studiejob⁸. Der er således en stærk tradition for, at de udenlandske studerende har et studiejob under deres uddannelse – hvilket dermed også må forventes at gælde de udenlandske dimittender, der har påbegyndt en ny uddannelse. Det kan være en del af forklaringen på den relativt høje ansættelse af udenlandske dimittender i vikarbureauer og rengøringsfirmaer. Dimittendernes jobfunktioner er yderligere dokumenteret i afsnit 4.4.

Sammenholdt hermed er 18 % af de danske dimittender ansat inden for byggebranchen enten i et rådgivende ingeniørfirma eller i et entreprenørfirma.

4.4 De udenlandske og danske dimittender har samme arbejdsopgaver

TABEL 4.4 viser de arbejdsopgaver, som det største antal dimittender beskæftiger sig med i deres nuværende job (eller deres senest registrerede job i Danmark⁹). Næsten halvdelen af de dimittender,

⁹ Arbejdsopgaverne beskriver dimittendernes nuværende job, hvis de har et job, og hvis der er indberettet en arbejdsfunktion. Hvis dimittenderne

som er i beskæftigelse, arbejder med bygningskonstruktøropgaver. Det kan blandt andet forklares med det store optag på bygningskonstruktøruddannelsen sammenlignet med de andre udvalgte uddannelser, jf. [TABEL 2.2](#).

Arbejdsopgave-kategorierne bør ikke forveksles med deciderede jobtitler. De er fagklassifikationer og skal derfor forstås som en klassifikation af arbejdsfunktioner. "Arkitekt" skal forstås som arbejdsopgaver relateret til arkitektens arbejde snarere end en ansættelse som egentlig arkitekt.

De udenlandske dimittenders øvrige arbejdsopgaver fordeler sig mere jævnt – her er arkitekt-, bygningsingeniør- og marketingsopgaver blandt andet repræsenteret¹⁰.

TABEL 4.4
Top-5 arbejdsopgaver for dimittenderne

Udenlandske	Andel	Danske	Andel
1. Bygningskonstruktør	46 %	1. Bygningskonstruktør	44 %
2. Arkitekt	6 %	2. Projektleder, bygge og anlæg	9 %
3. Bygningsingeniør	6 %	3. Produktions-teknolog	5 %
4. Marketingmedarbejder	6 %	4. Maskin-ingeniør	4 %
5. Projektleder, bygge og anlæg	4 %	5. Bygningsingeniør	4 %

Kilde: DAMVAD på baggrund af DREAM.

Note: Opgørelsen er lavet på baggrund af DREAM. Angivet er derfor den væsentligste beskæftigelse i det seneste år med registreret beskæftigelse. Tallene er baseret på 717 danske og 154 udenlandske dimittender, som har været i registreret beskæftigelse med en angivelse af deres arbejdsfunktion.

ikke har et job (men har haft), eller hvis deres nuværende arbejdsplads ikke har indberettet en arbejdsfunktion, er dimittendernes arbejdsopgaver fra forrige job medtaget.

Næsten alle beskæftigede danske og udenlandske dimittender er lønmodtagere. Tre udenlandske dimittender ud af 154 er selvstændige, mens det tilsvarende er 21 ud af 717 danske dimittender. Det er hovedsagligt bygningskonstruktører, der arbejder som selvstændige.

4.5 Aftagervirksomhederne har et begrænset internationalt fokus

I dette afsnit følger en kort beskrivelse af aftagervirksomhedernes internationale fokus, da vi har en formodning om, at internationalt orienterede virksomheder i højere grad har udenlandske medarbejdere ansat for at indgå i de internationale og kommunikationsmæssige opgaver.

Da det ikke har været muligt at indhente data om virksomhedernes eksportintensitet og eksportomsætning fra dataregistre, baseres de følgende afsnit på besvarelser fra den gennemførte spørgeskemaundersøgelse blandt de medvirkende virksomheder. Resultaterne bygger derfor på et væsentligt lavere antal virksomheder, hvilket man bør være opmærksom på i gennemlæsningen.

I DREAM bliver arbejdsfunktionen overskrevet hvis der kommer en ny.

¹⁰ Der mangler i høj grad information om de udenlandske dimittenders arbejdsopgaver i deres nuværende beskæftigelse, da indberetning af ansattes jobfunktioner ikke er påkrævet for virksomheder.

4.5.1 Op til 25 % af virksomhedernes omsætning kommer fra eksport

TABEL 4.5

Procentdel af virksomhedernes omsætning, der kommer fra eksport

Hvor stor en procentdel af jeres omsætning kommer fra eksport?	
0-25 pct.	77 %
26-50 pct.	9 %
51-75 pct.	6 %
76-100 pct.	9 %
Total (N=34)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, Danmarks Statistik i maj 2013

Ca. tre ud af fire virksomheder svarer, at op til 25 % af deres omsætning kommer fra eksport. Omvendt har 9 % af virksomhederne en omsætning, hvor mere end 75 % stammer fra eksport. Billedet er derfor, at en mindre del af virksomhedernes omsætning kommer fra salg i andre lande.

4.5.2 De udenlandske medarbejdere udgør kun en lille andel af virksomhedernes samlede antal medarbejdere

Som TABEL 4.6 viser, udgør de udenlandske medarbejdere i næsten halvdelen af de medvirkende virksomheder mellem 0-5 % af det samlede antal medarbejdere i Danmark, mens de udenlandske medarbejdere udgør 11-25 % i ca. hver femte virksomhed.

I kun 5 % af virksomhederne udgør de udenlandske dimittender mellem 76-100 % af det samlede antal medarbejdere.

TABEL 4.6

De udenlandske medarbejders andel af det samlede antal medarbejdere

Hvor stor en andel udgør udenlandske medarbejdere af jeres samlede antal medarbejdere i Danmark?	
0-5 pct.	49 %
6-10 pct.	14 %
11-25 pct.	22 %
26-50 pct.	5 %
51-75 pct.	5 %
76-100 pct.	5 %
Total (N=37)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

I sammenhæng hermed svarer 38 % af de medvirkende virksomheder, at de har eller har haft udenlandske studerende ansat, mens 62 % ikke har. Som TABEL 4.7 neden for viser, har 12 % af virksomhederne valgt at ansætte en tidligere studentermedhjælper eller praktikant i en fast stilling efterfølgende.

4.5.3 Virksomhederne benytter "klassiske" rekrutteringskanaler til at ansætte udenlandske medarbejdere

Det tyder på, at de medvirkende virksomheder benytter "klassiske" rekrutteringskanaler, når de ansætter udenlandske medarbejdere. Næsten halvdelen af de medvirkende virksomheder benytter stillingsopslag, deres netværk og/eller ansætter medarbejdere, der har indsendt en uopfordret ansøgning.

Omvendt har kun få virksomheder enten rekrutteret deres udenlandske medarbejdere ved at deltage i en række virksomhedsrettede aktiviteter såsom jobmesser, via henvendelse fra VIA UC eller fra andre uddannelsesinstitutioner.

TABEL 4.7
Brug af forskellige rekrutteringskanaler

Hvordan har I rekrutteret jeres udenlandske medarbejdere?	Ja	Nej	I alt
Via stillingsopslag (N=37)	46 %	54 %	100%
Via netværk (N=37)	46 %	54 %	100%
Uopfordrede ansøgninger (N=37)	46 %	54 %	100%
Ansættelse af nuværende studentermedhjælpere/praktikanter (N=37)	12 %	88 %	100%
Henvendelse fra organisationer, foreninger mv. (N=37)	7 %	93 %	100%
Deltagelse i virksomhedsrettede aktiviteter (fx jobmesser) (N=37)	5 %	95 %	100%
Henvendelse fra VIA UC (N=37)	5 %	95 %	100%
Henvendelse fra andre uddannelsesinstitutioner (N=37)	5 %	95 %	100%
Andet (N=37)	5 %	95 %	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

5 Virksomhedernes motivation for at ansætte udenlandske dimittender og vurdering af deres værdiskabelse

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvad der har motiveret virksomhederne til at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC, herunder også hvilke resultater og værdi, dimittenderne har været med til at skabe. Værdi dækker også over, hvad dimittenderne tjener og dermed bidrager med til samfundet som helhed.

Endelig afdækker vi i kapitlet virksomhedernes tilfredshed med bl.a. dimittendernes faglige og sproglige kompetencer.

Det er vigtigt at understrege, at blandt de virksomheder, der har medvirket i spørgeskemaundersøgelsen, har kun 14 virksomheder svaret ja til, at de har/har haft udenlandske dimittender fra VIA UC ansat – selvom datamaterialet viser, at alle virksomheder er aftagere af VIA UC dimittender. Det er kun disse virksomheder, som er blevet bedt om at vurdere, hvad der motiverede dem til at ansætte en VIA UC dimittend, samt hvilke resultater dimittenderne har opnået.

Nedenstående gennemgang af spørgeskemaresultaterne beror derfor på en lille gruppe virksomheder og må nærmere betragtes som virksomhedernes

vurdering af dimittenderne frem for en kvantitativ statistisk kortlægning.

5.1 De udenlandske dimittender tjener ikke så meget som de danske

Metodeforklaring:

Opgørelsen over dimittendernes løn i dette afsnit er beregnet på baggrund af Lønstatistikken, der er indberettet til skattevæsenet. Disse data indeholder både information om antallet af arbejdstimer samt indkomst. Dette sikrer sammenlignelighed, fordi vi er i stand til at korrigere for, om dimittender nogle måneder har arbejdet mindre end fuld tid og derfor også har tjent mindre.

Lønnen er opgjort som den gennemsnitlige månedsløn for en fuldtidsbeskæftiget dimittend. Det anvendte lønbegreb er inkl. al lønindkomst, dvs. også ATP-bidrag og personalegoder. Vi har også korrigeret for prisstigningerne i økonomien sådan, at alle tal er sammenlignelige med en månedsløn i 2011.

5.1.1 Forskelle i lønniveau

Dimittendernes løn betragtes her som et mål for produktivitet og dermed værdiskabelse i virksomheden. Det skyldes, at der er en tæt sammenhæng mellem produktivitet og løn, da lønnen på længere

TABEL 5.1

Lønudvikling for fuldtidsbeskæftigede udenlandske dimittender for årgangene 2007-2011 (2011-priser)

Årgang	2008	2009	2010	2011
2008	41.440	29.669	33.521	30.846
2009		28.191	27.138	29.281
2010			28.527	26.945
2011				26.791

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tallene er baseret på 406 udenlandske observationer fra Lønstatistikken/E-indkomstregistret. Disse udgør, for hvert år, summen af dimittender, der har arbejdet minimum en måned. Løngennemsnittet for årgang 2008 baserer sig på et relativt lavt antal uddannede dimittender, der er blevet i Danmark, hvorfor gennemsnittet er mere følsomt over for store lønudsving.

sigt afspejler, hvor meget en ansat bidrager med til virksomheden. Rationalet er, at jo højere produktivitet, jo højere løn¹¹. Der kan dog forekomme mindre udsving i denne sammenhæng pga. konjunkturudsving, men på den lange bane vil vækst i løn følge vækst i produktivitet.

FIGUR 5.1 oven for viser lønudviklingen for de udenlandske dimittender efter dimittendårgang. Der er en klar tendens til, at de dimittender med størst anciennitet på arbejdsmarkedet også har den højeste løn. Således tjente en udenlandsk dimittend fra 2008 i gennemsnit 30.846 kr. pr. måned i 2011, mens en nyuddannet dimittend fra 2011 kun tjente 26.791 kr. i gennemsnit.

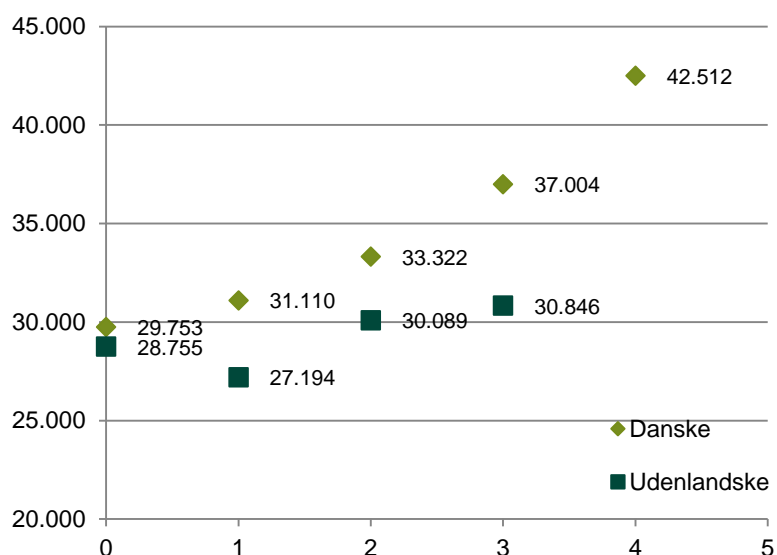
Lønudvikling blandt dimittender

I **FIGUR 5.2** viser vi lønudviklingen for udenlandske dimittender sammenlignet med de danske dimittender. Udviklingen er opgjort efter, hvor mange år der er gået siden deres dimission. Sammenlignet med de danske dimittender ligger lønniveauet blandt de udenlandske dimittender generelt lidt lavere. I dimissionsåret er denne forskel ganske lille, men den efterfølgende lønudvikling er noget lavere for de udenlandske dimittender.

En forklaring kan måske være, at de udenlandske dimittender generelt er noget yngre end de danske dimittender, når de er i deres første job – og at de

FIGUR 5.2

Udviklingen i den gennemsnitlige månedsløn for fuldtidsansatte dimittender listet efter antallet af år siden deres dimission (2011-priser)



Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tallene er baseret på 1876 danske og 406 udenlandske observationer fra Lønstatistikken/E-indkomstregistret. Disse udgør, for hvert år, summen af dimittender som har arbejdet minimum en måned. Årsagen til, at der ikke er en observation i år 4 for de udenlandske dimittender er, at der ikke længere befinder sig nogen udenlandske årgang 2007-dimittender i Danmark – altså 4 år efter, at de er dimitteret fra VIA UC.

¹¹ Produktivitetskommissionen: Det handler om velstand og velfærd -baggrundsnotat (Oktober 2012)

udenlandske dimittenders forventninger til lønniveau ligeledes kan være lidt lavere end deres danske meddimittender.

Lønforskelle på tværs af uddannelser

Der er også forskel på de udenlandske dimittenders lønniveau alt efter, hvilken uddannelse de har gennemført – jf. **TABEL 5.3**.

TABEL 5.3

Gennemsnitlig månedsløn for dimittender på tværs af de udvalgte uddannelser, opgjort i DKR

Linje	Udenland-ske	Danske
Markedsføringsøkonom	26.875	25.116
Produktionsteknolog	27.851	28.898
Byggetekniker	26.276	29.492
Kort- og landmålings-tekniker	27.162	27.886
International handel og markedsføring	24.475	24.809
Global Business Engineering	46.347	35.273
Maskiningeniør	27.659	37.671
ICT Engineering	37.349	34.083
Bygningsingeniør	33.431	32.827
Bygningskonstruktør	26.774	30.747

Kilde: DAMVAD på baggrund af Danmarks Statistik

Note: Tallene er baseret på 1876 danske og 406 udenlandske observationer fra Lønstatistikken/E-indkomstregistret. Disse udgør, for hvert år, summen af dimittender som har arbejdet minimum en måned.

De udenlandske dimittender fra Global Business Engineering-uddannelsen tjener væsentligt mere end de danske dimittender fra samme uddannelse. De udenlandske dimittender fra ICT Engineering og bygningsingeniør-uddannelsen tjener ligeledes mere end de danske dimittender.

Inden for de resterende uddannelsesretninger er det med omvendt fortegn, hvor de danske dimittender generelt tjener en smule mere end de udenlandske – det gælder særligt nyuddannede udenlandske bygningskonstruktører.

5.2 Udenlandske dimittender øger produktivitet og skaber innovation

Stigning i produktivitet og øget kreativitet og innovation er topscorere, når virksomhederne skal beskrive deres udenlandske dimittenders resultat- og værdiskabelse – det viser **FIGUR 5.4**.

FIGUR 5.4

Resultater som de udenlandske medarbejdere fra VIA UC har været med til at skabe

I hvilken grad har jeres udenlandske medarbejder(e) uddannet fra VIA UC formået at skabe følgende resultater...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	I alt
Stigning i produktivitet (N=14)	14 %	14 %	29 %	21 %	21 %	100%
Stigning i eksport til disse medarbejders hjemlande (N=14)	0 %	7 %	14 %	50 %	29 %	100%
Generel stigning i eksport (N=14)	0 %	7 %	14 %	50 %	29 %	100%
Bedre konkurrenceevne (N=14)	7 %	14 %	21 %	29 %	29 %	100%
Øget kreativitet og/eller innovation (N=14)	14 %	14 %	14 %	36 %	21 %	100%
Opbygning af nye forretningsområder, produkter og services (N=14)	0 %	21 %	7 %	43 %	29 %	100%
Andet (N=14)	0 %	7 %	0 %	50 %	43 %	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

Stigning i produktivitet, kreativitet og innovation

Ca. hver fjerde af de medvirkende virksomheder svarer, at VIA UC's udenlandske dimittender i høj eller nogen grad formår at skabe en produktivitetsstigning og, at dimittenderne har tilført innovation og kreativitet til virksomheden. Det er omvendt 36 % af de medvirkende virksomheder i mindre grad eller slet ikke enige i.

Konkurrenceevne og kontakt til eksportmarkeder

Lidt mere end hver femte virksomhed svarer, at dimittenderne i høj eller nogen grad har forbedret virksomhedens konkurrenceevne. En nærmere statistisk analyse viser, at der er signifikant flere virksomheder med en høj andel af udenlandske medarbejdere ansat, der mener, at dimittenderne har skabt en forbedret konkurrenceevne¹².

Endelig svarer halvdelen af de medvirkende virksomheder, at de ikke har oplevet en stigning i deres

eksport hverken til dimittendernes hjemlande eller til andre eksportmarkeder.

5.3 Stor tilfredshed med de udenlandske medarbejders kompetencer

TABEL 5.5 giver et overblik over de medvirkende virksomheders tilfredshed med de udenlandske dimittenders faglige, sproglige og sociale kompetencer.

Omkring halvdelen af virksomhederne er i høj/nogen grad tilfredse med deres udenlandske VIA UC-medarbejders opnåede resultater i virksomheden samt deres faglige kompetencer.

Integration, sociale egenskaber og sprogkompetencer

Derudover er halvdelen af virksomhederne i høj/nogen grad tilfredse med de udenlandske medarbejders evne til at integrere sig på arbejdspladsen.

TABEL 5.5

De medvirkende virksomheders tilfredshed med de udenlandske medarbejdere fra VIA UC

I hvilken grad er I generelt tilfredse med jeres udenlandske medarbejder(e) uddannet fra VIA UC, hvad angår deres...						
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	I alt
Faglige kompetencer (N=14)	14 %	29 %	14 %	7 %	36 %	100%
Sproglige kompetencer (modersmål) (N=14)	0 %	43 %	14 %	14 %	29 %	100%
Sproglige kompetencer (engelsk) (N=14)	7 %	50 %	7 %	7 %	29 %	100%
Sproglige kompetencer (dansk) (N=14)	7 %	43 %	0 %	29 %	21 %	100%
Sociale/personlige egenskaber (N=14)	14 %	36 %	14 %	7 %	29 %	100%
Opnåede resultater i/for virksomheden (N=14)	21 %	29 %	14 %	7 %	29 %	100%
Evne til at tilføre ny viden (N=14)	14 %	21 %	36 %	0 %	29 %	100%
Evne til at integrere sig i virksomheden (N=14)	21 %	29 %	14 %	7 %	29 %	100%
Andet (N=14)	0 %	0 %	0 %	36 %	64 %	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

¹² En sammenligning viser, at der er en signifikant forskel på virksomheder med hhv. høj (ml. 26-100 %) og lav (0-25 %) andel af udenlandske medarbejdere.

Samme billede tegner sig, hvad angår medarbejderens sociale egenskaber, som halvdelen af virksomhederne ligeledes er tilfredse med.

Halvdelen af virksomhederne er i nogen grad tilfredse med dimittendernes engelsk- og danskkompetencer, mens ca. en tredjedel omvendt slet ikke er tilfredse hermed.

I virksomhedernes anbefalinger til VIA UCs arbejde med at styrke de udenlandske dimittender til det danske arbejdsmarked, fremhæver virksomhederne dimittendernes manglende sproglige kompetencer som et væsentligt indsatsområde fremadrettet.

Evne til at tilføre ny viden

Der er en tendens til, at virksomhederne er mere "splittede" i deres vurdering af de udenlandske dimittenders evne til at tilføre virksomheden ny viden. Lidt mere end hver tredje virksomhed er i høj/nogen grad tilfredse med de udenlandske medarbejders evne til at tilføre ny viden, mens en tredjedel omvendt i mindre grad eller slet ikke er tilfredse.

5.3.1 Virksomheder har svært ved at sammenligne de danske og udenlandske dimittenders faglige niveau

Halvdelen af de medvirkende virksomheder vurderer, at de udenlandske medarbejdere fra VIA UC har et højere eller tilsvarende fagligt niveau som deres danske medkolleger – mens kun 7 % af virksomhederne mener, at de har et lavere fagligt niveau.

Samtidig viser spørgeskemaundersøgelsen, at en relativt stor andel af virksomhederne ikke har været i stand til at foretage denne sammenligning. Det tyder på, at virksomhederne enten har svært ved at sammenligne de danske og udenlandske medarbejders kompetencer, eller at det som helhed er svært at sidestille medarbejders kompetencer, fordi de kan være meget personbårne.

TABEL 5.6

Virksomhedernes vurdering af det faglige niveau blandt de udenlandske medarbejdere uddannet fra VIA UC

Hvordan vurderer I det faglige niveau blandt jeres udenlandske medarbejder(e) uddannet fra VIA UC sammenlignet med jeres danske medarbejdere?	
Højere niveau	21 %
Samme niveau	29 %
Lavere niveau	7 %
Ved ikke	43 %
Total (N=14)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

5.4 Højt kompetenceniveau motiverer virksomhederne

TABEL 5.7 giver et overblik over virksomhedernes motivation for at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC.

Kompetenceniveau, mangfoldighed og fagprofiler

Det viser sig, at dimittendernes høje kompetenceniveau er en central motivationsfaktor. Halvdelen af virksomhederne svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at et højt kompetenceniveau i høj/nogen grad har motiveret dem til at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC. Øget mangfoldighed samt sammensætning af fagprofiler på arbejdspladsen er også noget, der driver lidt under halvdelen af virksomhederne til at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC.

En statistisk analyse viser, at der er signifikant forskel på, om det at kunne rekruttere fra en større

pulje motiverer virksomhederne. Virksomheder med en høj andel af udenlandske medarbejdere svarer i højere grad end virksomheder med en lav andel, at et større rekrutteringsgrundlag motiverer dem.

De adspurgte virksomheder er ligeledes delte ift., om adgangen til nye fag- og videnområder motiverer dem. Hvor ca. hver tredje virksomhed har været motiveret heraf, har et tilsvarende antal virksomheder ikke været.

Kontakt til eksportmarkeder

Endelig viser spørgeskemaundersøgelsen, at betydningen af kontakt til nye eksportmarkeder ved ansættelsen varierer blandt de medvirkende virksomheder. For omkring hver tredje virksomhed har det haft en betydning, og det falder meget godt i tråd med de tal, vi tidligere har fremlagt angående virksomhedernes eksportfokus, jf. 4.5.1. Omvendt har det for lidt undrer halvdelen af virksomhederne kun i mindre grad eller slet ikke haft betydning.

TABEL 5.7

Motiver for at ansætte en udlænding uddannet fra VIA UC

I hvilken grad har I været motiveret for at ansætte udlænding(e) uddannet fra VIA UC af følgende årsager...	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	I alt
Bredere/større rekrutteringspulje at rekruttere kandidater ud fra (N=14)	7 %	21 %	21 %	14 %	36 %	100%
Højt kompetenceniveau (N=14)	21 %	29 %	0 %	14 %	36 %	100%
Adgang til nye fag- og videnområder (eks. inden for forskning, produktion, markedsføring mv.) (N=14)	7 %	29 %	0 %	36 %	29 %	100%
Kontakt til nye eksportmarkeder (N=14)	0 %	29 %	7 %	36 %	29 %	100%
Løse opgaver/projekter på fremmedsprog (N=14)	0 %	29 %	21 %	21 %	29 %	100%
Øget mangfoldighed på arbejdspladsen/kulturelt udviklende (N=14)	0 %	43 %	14 %	21 %	21 %	100%
Påvirke danske medarbejdere til at tænke mere internationalt (N=14)	0 %	29 %	21 %	29 %	21 %	100%
Bredere sammensætning af fagprofiler i virksomheden (N=14)	0 %	43 %	7 %	29 %	21 %	100%
Andet (N=14)	7 %	14 %	0 %	29 %	50 %	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

6 Integration af udenlandske medarbejdere på arbejdspladsen og VIA UC's rolle

Dette kapitel gennemgår virksomhedernes vurdering af barrierer og udfordringer ved at have en udenlandsk medarbejder ansat, ressourceforbrug brugt på integration på arbejdspladsen samt virksomhedernes kendskab til VIA UC's "markedsføring" af deres udenlandske dimittender.

6.1 Virksomhedernes valg af en udenlandsk medarbejder

6.1.1 Hver tredje virksomhed har en international rekrutteringsstrategi

Mere end hver tredje af de medvirkende virksomheder oplyser, at det i høj/nogen grad er væsentligt i deres rekrutteringsstrategi at ansætte udenlandske medarbejdere, mens omvendt to ud af tre virksomheder ikke baserer deres beslutning herpå. Ikke helt overraskende viser en statistisk analyse, at det især er virksomheder med en høj andel af udenlandske medarbejdere, der har en sådan rekrutteringsstrategi.

TABEL 6.1

Virksomhedernes rekrutteringsstrategi ift. ansættelse af udenlandske medarbejdere

Hvor væsentligt er det i jeres rekrutteringsstrategi at ansætte udenlandske medarbejdere?	
I høj grad	16 %
I nogen grad	19 %
I mindre grad	38 %
Slet ikke	24 %
Ved ikke	3 %
Total (N=37)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

6.1.2 Valget falder oftest på en udenlandsk medarbejder uddannet i sit hjemland

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at lidt mere end halvdelen af virksomhederne ofte eller engang imellem ansætter en udenlandsk medarbejder, der er uddannet i sit hjemland, mens tilsvarende ca. hver fjerde virksomhed ansætter en medarbejder uddannet fra VIA UC, og 16 % ansætter en medarbejder uddannet fra en anden dansk uddannelsesinstitution end VIA UC.

TABEL 6.3

Valg af udenlandsk medarbejder ift., hvor uddannelsen er gennemført

Når I rekrutterer en udenlandsk medarbejder, hvor ofte falder valget på følgende kandidater...						
	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig	Ved ikke	I alt
Udlænding uddannet i sit hjemland/udlandet (N=37)	32 %	22 %	19 %	8 %	19 %	100%
Udlænding uddannet fra VIA UC (N=37)	5 %	19 %	16 %	30 %	32 %	100%
Udlænding uddannet fra anden dansk uddannelsesinstitution (N=37)	16 %	27 %	22 %	14 %	22 %	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

Den tidligere omtalte rapport, som DAMVAD har udarbejdet for Copenhagen Capacity og Tænketanken DEA, bekræfter samme tendens, da en stor andel af de højtuddannede udenlandske medarbejdere, som virksomhederne ansætter, også har gennemført deres uddannelse i hjemland/udlandet.

6.2 Hver fjerde virksomhed oplever ingen barrierer ved at have udenlandske medarbejdere ansat

Overordnet set har ca. hver fjerde virksomhed ikke oplevet nogen barrierer ved at have udenlandske medarbejdere ansat, mens et overvejende flertal af de medvirkende virksomheder kun i få tilfælde oplever konkrete udfordringer.

Sproglige problemer i faglige og/eller sociale sammenhænge viser sig at være den største barriere for lidt mere end hver tredje virksomhed, mens omvendt to ud af tre ingen udfordringer har hermed.

TABEL 6.2

Virksomhedernes vurdering af udfordringer/barrierer ved at have udenlandske medarbejdere ansat

Hvorvidt oplever I følgende udfordringer eller barrierer ved at have udenlandske medarbejdere ansat?	Hvorvidt oplever I følgende udfordringer eller barrierer ved at have udenlandske medarbejdere ansat?	
	Ja	Nej
Problemer med at forstå virksomhedens kultur (N=37)	20 %	80 %
Sproglige problemer i en faglig sammenhæng (N=37)	39 %	61 %
Sproglige problemer i en social sammenhæng (N=37)	39 %	61 %
Samarbejdsvanskeligheder (N=37)	2 %	98 %
Udfordringer ift. at forstå virksomhedens ledelsesform (N=37)	5 %	95 %
Vi oplever ingen udfordringer/barrierer (N=37)	27 %	73 %
Andet (N=37)	0 %	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

6.3 Få virksomheder bruger flere ressourcer end forventet på integration af udenlandske medarbejdere

Tendensen er ligeledes, at virksomhederne ikke anvender flere ressourcer i form af tid og økonomi på at integrere de udenlandske medarbejdere på arbejdspladsen end forventet, jf. [TABEL 6.3](#). En statistisk analyse viser, at det særligt er virksomheder med en høj andel af udenlandske medarbejdere, der ikke vurderer at have anvendt flere ressourcer end forventet.

TABEL 6.4

Virksomhedernes vurdering af ressourceforbrug på at integrere de udenlandske medarbejdere på arbejdspladsen

I hvilken grad har I anvendt flere ressourcer (timer, økonomi) end kalkuleret på at integrere udenlandske medarbejdere på arbejdspladsen?	
I høj grad	7 %
I nogen grad	28 %
I mindre grad	35 %
Slet ikke	21 %
Ved ikke	10 %
Total (N=29)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

6.3.1 Over halvdelen forventer ikke at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC i fremtiden

Over halvdelen af virksomhederne svarer, at de i mindre grad eller slet ikke forventer at ansætte udenlandske medarbejdere fra VIA UC i fremtiden. Det er især virksomheder med en lav andel af udenlandske medarbejdere, der ikke fremadrettet forventer at ansætte flere udenlandske VIA UC-dimittender.

TABEL 6.5

Ansættelse af udenlandske medarbejdere uddannet fra VIA UC i fremtiden

I hvilken grad forventer I at ansætte flere udenlandske medarbejdere uddannet fra VIA UC i fremtiden?	
I høj grad	7 %
I nogen grad	7 %
I mindre grad	28 %
Slet ikke	31 %
Ved ikke	28 %
Total (N=29)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

TABEL 6.6

Anbefaling af udenlandske medarbejdere uddannet fra VIA UC til andre virksomheder

I hvilken grad vil I anbefale andre virksomheder at ansætte udenlandske medarbejdere uddannet fra VIA UC i fremtiden?	
I høj grad	7 %
I nogen grad	17 %
I mindre grad	14 %
Slet ikke	21 %
Ved ikke	41 %
Total (N=29)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

6.3.2 Hver fjerde virksomhed vil anbefale andre virksomheder at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC

Omtrent hver fjerde virksomhed – og det er især virksomheder med en høj andel af udenlandske medarbejdere – vil anbefale andre virksomheder at ansætte udenlandske VIA UC-dimittender.

Det er også værd at bemærke, at fire ud af ti medvirkende virksomheder ikke har taget stilling til, om de vil anbefale andre at ansætte en VIA UC-dimittend. Forklaringen er bl.a., at kun 14 virksomheder har svaret ja til, at de har haft udenlandske VIA UC-dimittender ansat, mens andre virksomheder ikke er klar over, at deres udenlandske medarbejdere er uddannet fra VIA UC.

Der er således potentiale for, at flere virksomheder kan blive "overbevist" om dimittendernes positive værdiskabelse med den rette markedsførings- eller kommunikationsindsats.

6.4 Ingen forskel på ansættelseslængden af udenlandske og danske medarbejdere

Omkring halvdelen af virksomhederne mener ikke, at der er forskel på, hvor længe en dansk eller udenlandsk medarbejder bliver på arbejdspladsen, mens hver femte virksomhed enten mener, at en udenlandsk medarbejder bliver længere tid på arbejdspladsen i forhold til en dansk medarbejder eller i kortere tid.

TABEL 6.7

Virksomhedernes vurdering af, hvor længe de udenlandske medarbejdere bliver på arbejdspladsen sammenlignet med de danske medarbejdere

Hvor længe vurderer I, at jeres udenlandske medarbejder(e) generelt bliver på arbejdspladsen sammenlignet med jeres danske medarbejdere (hermed menes længden af medarbejdernes ansættelse)?	
Kortere tid	17 %
Samme tid	45 %
Længere tid	21 %
Ved ikke	17 %
Total (N=29)	100 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj 2013

6.5 Begrænset kendskab til VIA UC's markedsføring af udenlandske dimittender

TABEL 6.8 viser, at de medvirkende virksomheder har haft vanskeligt ved at forholde sig til udsagnene vedrørende VIA UC's rolle ift. at markedsføre de udenlandske dimittender. Eksempelvis har over halvdelen af virksomhederne ved tre udsagn ikke været i stand til at tage stilling hertil eller har benyttet hverken/eller-kategorien.

17 % af de medvirkende virksomheder er enige i, at VIA UC er god til at markedsføre sine udenlandske studerende/nyuddannedes kompetencer overfor virksomheder, at VIA gør meget for at skabe kontakt til virksomhederne og for at klæde de udenlandske dimittender fagligt på til arbejdsmarkedet.

TABEL 6.8

Virksomhedernes vurdering af VIA UC's rolle på en række parametre

Hvor enige eller uenige er I i følgende udsagn...:	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	I alt
VIA UC er god til at markedsføre sine udenlandske studerendes/nyuddannedes kompetencer over for virksomheder og offentlige arbejdspladser (N=29)	0 %	17 %	31 %	3 %	3 %	45 %	100%
VIA UC gør meget for at skabe kontakt til virksomheder som jeres (N=29)	0 %	17 %	21 %	14 %	7 %	41 %	100%
VIA UC har gjort nok for at klæde sine udenlandske nyuddannede fagligt på til det danske arbejdsmarked (N=29)	0 %	17 %	24 %	3 %	3 %	52 %	100%
VIA UC har gjort nok for at klæde sine udenlandske nyuddannede socialt/personligt på til det danske arbejdsmarked (N=29)	0 %	10 %	31 %	3 %	3 %	52 %	100%
VIA UC er god til at markedsføre sine virksomhedsrettede arrangementer og fora, hvor udenlandske studerende og virksomhederne kan møde hinanden (N=29)	0 %	10 %	24 %	7 %	3 %	55 %	100%

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj

Interessant er det, at det i væsentlig grad er virksomheder med en høj andel af udenlandske medarbejdere, der er uenige i ovenstående udsagn om VIA UCs rolle i markedsføringsindsatserne. Disse virksomheder mener heller ikke, at VIA UC gør nok for at skabe kontakt til dem eller for at markedsføre de udenlandske studerende/nyuddannedes kompetencer over for virksomheder og offentlige arbejdspladser.

7 Metode og data

I dette kapitel beskriver vi den metode og de data, der er benyttet i undersøgelsen, herunder også de metodiske forudsætninger og forbehold, der er taget undervejs.

7.1 Registeranalyse

Registeranalysen bygger på data og information om dimittender, der har gennemført deres uddannelse i årene 2007-2011 på de ti udvalgte uddannelser, der er nævnt i afsnit 2.2. Den samlede population består af i alt 2102 dimittender, heraf er:

- 789 udenlandske dimittender
- 1313 danske dimittender

De udenlandske dimittender udgør dermed 38 % af det samlede antal dimittender fra de ti udvalgte uddannelser, som også fremgår af tabel 2.1.

7.1.1 Definition af udenlandske dimittender

Karakteristikken af de udenlandske dimittender fra VIA UC er baseret på detaljeret persondata fra registre hos Danmarks Statistik. Personer, som ifølge den nationale uddannelsesstatistik har færdiggjort en uddannelse ved VIA UC i perioden 1. jan. 2007 – 1. okt. 2011, er omfattet.

I analysen definerer vi udenlandske dimittender som studerende, der er taget til Danmark for at læse på VIA UC. Derfor er det vigtigt at skelne mellem denne gruppe og personer, som flytter til Danmark og efterfølgende bestemmer sig for at læse på VIA UC.

De udenlandske dimittender er identificeret ud fra følgende kriterier:

- De udenlandske dimittender er klassificeret som indvandrere i befolkningsstatistikken
- De er flyttet til Danmark tidligst to år før studiestart.

VIA UC har i deres egne studieadministrative data registreret 954 udenlandske dimittender, der har færdiggjort deres uddannelse i perioden 2007-2011, mens vi, som nævnt, har identificeret 789 udenlandske dimittender. Afvigelserne mellem de to opgørelser kan skyldes følgende forhold:

- At VIA UC anvender en anden definition af udenlandske studerende/dimittender, end vi har defineret
- De to opgørelser dækker over forskellige institutionsafgrænsninger

En sammenligning af de to opgørelser år-for-år angiver, at afvigelserne er mest udtalte i 2008. Fra 2009 og frem forekommer der kun mindre afvigelser. Det er også i samme periode, at VIA UC og den Teknisk-Merkantile Højskole skifter navn fra Vitus Bering Danmark til Teknisk-Merkantil Højskole, VIA University College. Vi forventer derfor, at forskellene i dimittendpopulationen primært kan forklares ved forskellige institutionsafgrænsninger i årene før 2009.

7.1.2 Brug af registerdata

Registret fra KOT-uddannelsesstatistikken er sammenkørt med indkomststatistikken, e-indkomstregistret, den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) samt vandringsstatistikken. Alle dækker perioden fra 2007 til 2011.

Vandringsstatistikken omfatter i øvrigt vandring registreret gennem 2012. Der kan imidlertid gå lang tid, før en udvandret person registreres som udvandret i vandringsstatistikken. Dette skyldes, at personen først registreres som forsvundet, når en offentlig myndighed ikke kan få kontakt med personen. Personen er i disse tilfælde registreret som forsvundet, indtil vedkommende "genfindes" i udlandet, hvorefter registreringen ændres til en udvandring. Det indebærer, at der kan være en forskel mellem antallet af personer, som ikke er i befolkningen, og

antallet af udvandrede, selvom ingen er afgang ved døden. Derfor summerer antallet af registrerede udvandrede og antallet af dimittender i befolkningen heller ikke til det samlede antal dimittender. Antallet af udvandrede er derfor antaget at være alle de udenlandske dimittender, som ikke længere er at finde i den danske befolkning.

Brug af DREAM-databasen

Datamaterialet er også sammenkørt med DREAM-data fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. DREAM viser på ugebasis, om en person har modtaget supplerende offentlig understøttelse, mens RAS-data derimod er en punktmåling som opgøres den 30. november hvert år. RAS angiver, hvorvidt en person er ledig eller ej, men indeholder ingen yderligere information om ledighedsperiodens varighed.

Derfor bliver DREAM-data brugt til at belyse VIA UC dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet. Såfremt en person ikke er angivet som modtager af supplerende offentlig understøttelse, antages personen at være i beskæftigelse. Det er dog muligt, at en dimittend over en kortere periode er uden for beskæftigelse uden at modtage overførsler fra det offentlige. Med andre ord behøver en dimittend ikke at være i beskæftigelse blot fordi vedkommende i en periode ikke indgår i statistikken over modtagere af indkomstoverførsler. Derfor klassificeres en dimittend først som beskæftiget, hvis dimittenden i en sammenhængende periode ikke har modtaget offentlige ydelser. Desuden tæller dimittender, der er registreret som værende flyttet ud af landet, ikke med ledighedsstatistikken.

Brug af RAS-statistikken

RAS-statistikken bliver anvendt til at belyse forhold såsom branche, køn og socioøkonomisk status. Der mangler dog i en række tilfælde oplysninger om de udenlandske dimittenders jobfunktion i RAS-statistikken, da arbejdsgivere ikke er forpligtet til at op-

lyse medarbejdernes jobfunktion. Derfor bliver dimittendernes jobfunktion belyst på baggrund af DREAM-data og bliver angivet som den senest registrerede primære jobfunktion.

Brug af E-indkomststatistikken

VIA UC dimittendernes gennemsnitlige månedsløn er beregnet ud fra erhvervsindkomsten. I E-indkomststatistikken er denne angivet månedligt. Desuden er en opregningsfaktor angivet. Denne angiver, hvor mange timer indkomsten er tjent over i forhold til fuldtidsnormen. Den gennemsnitlige månedsløn udregnes ved at omregne dimittendens månedlige indkomster til fuldtidsløn og tage gennemsnittet for hvert år. På denne måde kan år uden fuldtidsarbejde medregnes, hvorved det er muligt at øge antallet af observationer.

Alle indkomster er omregnet til 2011-priser for at korrigere for prisudviklingen i perioden.

7.2 Survey blandt virksomheder

Der er gennemført en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har eller har haft udenlandske dimittender uddannet fra en af de ti udvalgte uddannelser ansat i en fast stilling i perioden 2007-2012.

Spørgeskemaundersøgelsen har overordnet set haft til formål at undersøge, hvad der har motiveret virksomhederne til at ansætte en udenlandsk dimittend fra VIA UC, og hvilken værdi og resultater, dimittenderne har været med til at skabe.

7.2.1 Validering af spørgeskemaet

Spørgeskemaet blev udviklet på baggrund af drøftelser på et opstartsmøde med VIA UC og med afsæt i relevant viden og erfaring fra tidligere gennemførte undersøgelser. Spørgeskemaet blev sendt til kommentering hos projektlederen og projektgruppen, hvilket gav anledning til nogle rettelser.

Spørgeskemaundersøgelsen blev dernæst pilottestet blandt fire af VIA UC udvalgte virksomheder for at sikre, at:

- Spørgsmålene var entydige og klare
- Indeholdt rette antal svarkategorier
- Der ikke var irrelevante spørgsmål
- Der ikke var væsentlige emner, der manglede at blive afdækket
- Spørgeskemaet var bygget logisk op

Pilottesten medførte en mindre revision af spørgeskemaet, om end spørgeskemaet samlet set var velfungerende til målgruppen af virksomheder.

Temaerne i det endelige spørgeskema er:

1. Baggrundsspørgsmål
2. Motivation og værditilførsel
3. Integration af de udenlandske medarbejdere
4. VIA UC's rolle

7.2.2 Udsendelse af spørgeskemaet og afgrænsning af virksomhedspopulationen

Danmarks Statistik har været ansvarlig for udsendelse af spørgeskemaet og har stået som aftager af undersøgelsen af hensyn til virksomhedernes anonymitet. Danmarks Statistik har været ansvarlig for udvælgelse og afgrænsning af aftagervirksomhederne ud fra den liste med 789 dimittender, som DAMVAD på baggrund af registerdata har identificeret som værende de udenlandske dimittender på de ti udvalgte uddannelser.

Danmarks Statistik har gennemført en matching af de udenlandske dimittender (via brug af pnr_pid-registret¹³) med E-indkomstdata for de virksomheder,

som i perioden 2010-2012 har/har haft en udenlandsk dimittend ansat. Da data i E-indkomstregisteret kun går tilbage til 2010, har det således kun været muligt at identificere virksomheder, som har/har haft de udenlandske dimittender ansat i perioden 2010-2012. Det vil sige, at det ikke har været muligt at medtage virksomheder, som har/har haft dimittender ansat, der er dimitteret i årene 2007-2009.

Ved hjælp af matching-proceduren identificerede Danmarks Statistik 194 virksomheder, der fortsat eksisterer per 1/1 2013, og som har/har haft udenlandske dimittender ansat.

Der blev i perioden 16/4 2013 til 13/5 2013 udsendt et invitationsbrev via post til de 194 virksomheder samt to efterfølgende påmindelsesbreve til de virksomheder, som endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet. Brevet indeholdt en kort beskrivelse af formålet for spørgeskemaundersøgelsen samt en beskrivelse af, hvordan virksomhederne fik adgang til det elektroniske spørgeskema.

7.2.3 Svarprocenter og bortfaldsanalyse

Spørgeskemalanceringen resulterede i 49 besvarelser – svarende til en svarprocent på 25 %. 12 besvarelser måtte dog sorteres fra, fordi virksomhederne indledningsvis svarede, at de aldrig havde haft medarbejdere ansat i Danmark med udenlandsk statsborgerskab – og derfor naturligvis ikke ville have været i stand til at svare på nogen spørgsmål i spørgeskemaet.

Antallet af besvarelser endte dermed på 37, hvilket giver en svarprocent på 19 %. Nogle virksomheder har valgt ikke at besvare alle spørgsmål i spørgeskemaet, hvorfor antallet af besvarelser (N) varierer

¹³ Pnr_pid-registret indeholder alle nuværende og tidligere personer i Danmark, der har fået tildelt et cpr-nr. Denne metode blev anvendt, fordi en

stor del af de 789 dimittender ikke længere befandt sig i Danmark per 1/1 2013.

lidt på de forskellige spørgsmål. En svarprocent på 19 % må siges at være tilfredsstillende blandt denne målgruppe, når man også har in mente, at det ikke har været muligt at målrette spørgeskemaet til en specifik modtager i virksomheden, og at det er første gang, VIA UC har taget kontakt til denne målgruppe.

Som tidligere nævnt viser data fra Danmarks Statistik dog, at alle virksomheder har/har haft udenlandske VIA UC-dimittender ansat. Så at 12 virksomheder ikke mener, at de har haft udenlandske medarbejdere ansat, og at kun 14 (ud af 37) svarer ja til, at de har/har haft en VIA UC-dimittend ansat må siges at være et udtryk for, at virksomhederne ikke hæfter sig ved eller kan huske, hvorfra dimittenderne er uddannet.

Bortfaldsanalyse

Med udgangspunkt i registerdata og et spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, har vi gennemført en bortfaldsanalyse. En bortfaldsanalyse redegør for, hvorvidt den gruppe af virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet, er et repræsentativt udsnit af den samlede population af virksomheder, der har/har haft en udenlandsk dimittend fra VIA UC ansat. Hvis der ikke er skævt bortfald i undersøgelsen, er de indkomne svar dermed repræsentative for den samlede population som helhed.

Vi har valgt at benytte variabelen "antal ansatte" som vores sammenligningsgrundlag. I **TABEL 7.1** har vi illustreret den procentvise fordeling af antal ansatte i de medvirkende virksomheder (spørgeskema) over for hele populationen (register).

TABEL 7.1

Antal ansatte i populationen og i spørgeskemaundersøgelsen

Antal ansatte	Spørgeskema	Register
1-9	9 %	14 %
10-49	15 %	15 %
50-199	12 %	23 %
200-500	12 %	23 %
Flere end 500	51 %	24 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der har/har haft udenlandske dimittender ansat, gennemført af Danmarks Statistik i maj og 406 udenlandske observationer fra e-indkomstregistret

Det viser sig, at de medvirkende virksomheder meget godt afspejler antallet af små virksomheder med op til 49 ansatte, mens der er en underrepræsentation af virksomheder med 50-500 ansatte og en markant overrepræsentation af virksomheder med flere end 500 ansatte.

Det er ikke overraskende, at der er en overrepræsentation af store virksomheder med flere end 500 ansatte, fordi disse virksomheder ofte er mere internationalt orienterede/repræsenterede og forventeligt derfor også ansætter flere udenlandske medarbejdere.

Bortfaldsanalysen viser, at der må tages forbehold for spørgeskemaundersøgelsens resultater, og at resultaterne nærmere afspejler tendenser og indikationer.

8 Bilag

TABEL 8.1
Oversigt over de udenlandske dimittenders oprindelsesland

Oprindelsesland	Antal
Polen	134
Spanien	132
Island	98
Bulgarien	57
Frankrig	54
Litauen	40
Ungarn	35
Kina	33
Letland	24
Rumænien	20
Australien	14
Tyskland	12
Rusland	11
Slovakiet	11
Tjekkiet	11
Estland	10
Norge	9
Italien	9
Ghana	9
Kenya	8
Slovenien	8
Nigeria	6
Finland	5
Usbekistan	5
Sverige	4
Indien	4
Øvrige (mindre end 4 dimittender i hvert land)	26
Total	789

Kilde: Danmarks Statistik



DAMVAD
OSLO . COPENHAGEN . DAMVAD.COM

Badstuestræde 20
DK-1209 Copenhagen K
Tel. +45 3315 7554

Norsk adresse 123
N-2390 Oslo
Tel +47 2345 1254