

Få globale medarbejdere i danske virksomheder

Højtuddannede udlændinge udgør en forsvindende lille del af den danske arbejdsstyrke. Samtidigt kommer de højtuddannede i meget høj grad fra landene omkring os, viser ny analyse fra DEA

Rekruttering af udenlandske højtuddannede er en afgørende ingrediens for at skabe optimale vækstvilkår for danske virksomheder. Ikke alene tilfører de udenlandske talenter nye kvalifikationer til Danmark, de repræsenterer også en potentiel mulighed for, at danske virksomheder kan øge internationaliseringen og afsætningen på det globale marked.

Vi ved en del om, hvad udenlandske højtuddannede bidrager med og hvilke fordele og ulemper, der er for dem i forhold til at slå sig ned i Danmark. Til gengæld har der været begrænset fokus på, hvor talenterne egentlig kommer fra og endnu mindre på, hvor de bør komme fra i fremtiden. Det har DEA i en undersøgelse på vegne af Region Hovedstaden forsøgt at råde bod på.

Metode

Undersøgelsen af internationalt talent i Danmark og i Region Hovedstaden er lavet for DEA af analysefirmaet DAMVAD. Den baserer sig på registerbaserede statistiske analyser af det internationale flow af højtuddannede i Danmark i virksomheder med mere end 10 ansatte. De højtuddannede skal have været i landet i mere end ét år for at tælle med i analysen.

Desuden er der lavet en survey over virksomheders kompetencebehov og internationale rekrutterings erfaring i hovedstadsregionen samt en bibliometrisk kortlægning af international talentmasse i udvalgte lande.

DEAs undersøgelse er en del af Copenhagen Talent Bridge-projektet, der er initieret af Copenhagen Capacity og finansieret af Den Europæiske Socialfond og Vækstforum.

Konklusioner

Undersøgelsen om udenlandske højtuddannede i Danmark giver både et overblik over det nationale forbrug af internationale talenter og et mere nærgående billede af Region Hovedstadens styrkepositioner samt hovedstadens virksomheders forbrug af og strategi vedrørende udenlandske højtuddannede.

Konklusion 1

Undersøgelsen viser, at vi i Danmark ikke kan siges at prioritere rekruttering af højtuddannede udlændinge særlig højt. I perioden 2003-2009 havde danske virksomheder (med mere end 10 ansatte) blot 3702 højtuddannede udlændinge ansat. Andelen af højtuddannede udlændinge udgør i alt 2,5 pct. af den samlede arbejdsindvandring i perioden.

Konklusion 2

Undersøgelsen viser også, at 80 pct. af de højtuddannede udlændinge kommer fra vestlige lande, mens 20 pct. kommer fra ikke-vestlige lande. 40 pct. af de højtuddannede udlændinge kommer fra Tyskland, Storbritannien, Sverige og Polen.

Undersøgelsen dokumenterer med andre ord, at danske virksomheder i høj grad rekrutterer udenlandske ansatte fra lande, der ligner os selv.

Konklusion 3

Det er virksomhederne i Region Hovedstaden, der tiltrækker suverænt flest af de højtuddannede udlændinge. 60 pct. af de virksomheder, som har højtuddannede udlændinge ansat, hører hjemme i hovedstadsregionen. Godt 10 pct. af virksomhederne er lokaliseret i Region Midtjylland. Det samme gælder for Region Syddanmark. For Region Nordjylland og Sjælland er andelen af virksomheder med højtuddannede udlændinge under 10 pct.

Undersøgelsen viser desuden, at virksomheder, der ansætter højtuddannede udlændinge, har en betydelig højere andel af ansatte med lang eller mellem-lang videregående uddannelse samt en højere eksportgrad end øvrige virksomheder i Danmark.

De højtuddannede udlændinge ansættes typisk inden for finansiering og forretningsservice, forskning samt offentlige administration.

Konklusion 4

Ser vi alene på Region Hovedstaden, hvor 60 pct. af de undersøgte virksomheder holder til, viser undersøgelsens survey samt case-studier, at virksomheder med udenlandske højtuddannede i mindre omfang har en strategi for international rekruttering. Rekrutteringen af udenlandske højtuddannede baserer sig i høj grad på et netværk af kunder, leverandører eller alliancepartnere.

Undersøgelsen peger på, at den lidt "tilfældige" rekrutteringsproces blandt virksomhederne i Region Hovedstaden, når det gælder højtuddannede udlændinge, bl.a. skyldes, at en del HR-afdelinger har mere fokus på fastholdelse af medarbejdere end på rekruttering. Undersøgelsen viser også, at de virksomheder, som har en strategi, i højere grad rekrutterer højtuddannede fra nye vækstlande som Kina, Indien og Brasilien.

Man kan hævde, at det er lige meget, hvor talenterne kommer fra, så længe det er de bedste, der ansættes. Men den globale arbejdsdeling tager for alvor fart i disse år, og konkurrencen om de bedste højtuddannede er stor. I den forbindelse kan det være en god ide for virksomhederne i Region Hovedstaden i stigende grad at kigge mod de nye vækstlande.

Dels udgør lande, som f.eks. BRIK-landene, fremtidens afsætningsmarkeder. Dels, og måske endnu vigtigere, viser undersøgelsen, at der i øjeblikket opbygges en stor videnkapacitet i f.eks. BRIK-landene inden for de områder, hvor virksomhederne i Region Hovedstaden har deres styrkepositioner.

Undersøgelsen

I undersøgelsen gøres der brug af tre datakilder: Befolkningsstatistikken, arbejdsmarkedstatistikken og regnskabsstatistikken. Grundpopulationen til analysen består af indvandrere, der var i alderen 25-65 år på indvandringstidspunktet, og som er kommet til Danmark i perioden 2002-2009. For at indgå i analysen kræves det desuden, at de har opholdt sig i Danmark længere end 12 måneder. Desværre er uddannelsesoplysninger for indvandrere i Danmarks Statistiks registre mangelfulde og svære at sammenligne med danske uddannelser.

Derfor anvendes en indirekte 3-trins-metode til at identificere de højtuddannede indvandrere:

- Danskere, hvor uddannelsesoplysningerne er af høj kvalitet, fordeles på beskæftigelsesgrupper (DISCO-klassifikation).
- Hvis mere end 50 pct. i en beskæftigelsesgruppe har en lang videregående uddannelse, klassificeres beskæftigelsesgruppen som højtuddannet.
- Indvandrere, der opnår beskæftigelse indenfor disse beskæftigelsesgrupper, klassificeres som højtuddannede.

Hvem er de?

Først ser vi på, hvad det er for personer, der indgår i populationen. Tabel 1 viser alders- og kønsfordelingen af de højtuddannede udlændinge i Danmark.

Tabel 1 Demografi – højtuddannede udlændinge i Danmark

	Antal	Procent
Mænd	2.215	60
Kvinder	1.497	40
Alder året efter indvandring		
20-29 år	961	26
30-39 år	1.871	50
40-49 år	611	16
50-59 år	220	6
60-65 år	49	1
Total	3.712	100
Oprindelsesland		
Vestlige lande	2.961	80
Ikke-vestlige lande	741	20
Total	3.702	100

Anm.: 10 personer havde ikke oplysninger om oprindelsesland.

Kilde: CEBR og Danmarks Statistik.

Ser man på aldersfordelingen, er lige godt halvdelen i aldersgruppen 30-39 år, og mere end tre fjerdedele er under 40 år. Det er konsistent med internationale undersøgelser, der viser, at unge har en langt større tilbøjelighed til at udvandre end ældre.

Udenlandsk talent fra the usual suspects

Tabel 2.2 nedenfor viser de ti lande, hvor flest af de højtuddannede indvandrere kommer fra. Tabellen viser, at Tyskland, Storbritannien, Sverige og Polen tilsammen står for ca. 40 pct. af de højtuddannede udlændinge.

Derudover er det måske en smule overraskende, at Norge først findes på niendepladsen givet den geografiske nærhed og det relativt store sprogfællesskab.

Tabel 2 De ti hyppigste oprindelseslande for højtuddannede indvandrere

	Antal	Procent
Tyskland	592	16
Storbritannien	280	8
Sverige	261	7
Polen	228	6
USA	165	4
Kina	139	4
Indien	136	4
Italien	125	3
Norge	125	3
Frankrig	124	3
Total	2.175	59

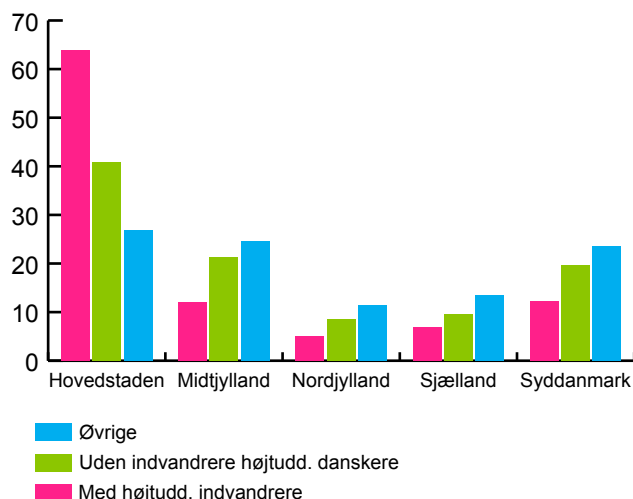
Kilde: CEBR og Danmarks Statistik.

Hovedstaden render med de udenlandske talenter

De udenlandske højtuddannede har været ansat i 591 virksomheder med mere end 10 ansatte i perioden 2003-2009. Det er både private og offentlige virksomheder.

Figur 1 viser fordelingen af virksomheder på de fem regioner. Virksomhederne er i denne og de efterfølgende figurer inddelt i tre grupper. Den første gruppe (lyserød) er de virksomheder, der har haft højtuddannede udlændinge ansat. Den anden gruppe (grøn) er de virksomheder, der har haft højtuddannede ansat, blot ikke højtuddannede udlændinge. Endelig er den sidste gruppe (blå) de virksomheder, der ikke har haft hverken højtuddannede indvandrere eller andre højtuddannede ansat. Mere end 60 pct. af virksomhederne med højtuddannede udlændinge er lokaliseret i Region Hovedstaden.

Figur 1 Fordeling af virksomheder med højtuddannede på regioner



Anm.: Figuren viser fordelingen på tværs af regioner, sådan at andelen for hver farve summer til 100 pct. på tværs i figuren. Antal observationer i data:

Med højtudd. indvandrer 3.256

Uden indvandrere, højtudd. danskere 62.756

Øvrige 88.302

Kilde: CEBR og Danmarks Statistik.

Statistikken viser også, at virksomheder med højtuddannede udlændinge har en højere uddannelsesintensitet end andre virksomheder med højtuddannede ansatte.

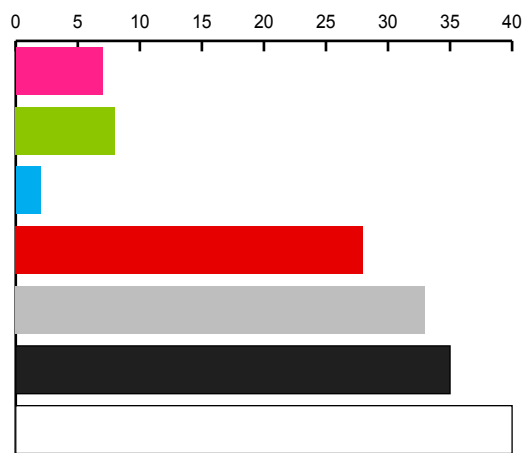
Således er andelen af ansatte med mindst en mellemlang videregående uddannelse på 40 pct. i de virksomheder, hvor de højtuddannede udlændinge er ansat, mens andelen i virksomheder uden højtuddannede udlændinge, er på under 25 pct.





Hovedstadens virksomheder har ingen rekrutteringsstrategi

I undersøgelsen indgår også et survey med fokus på Region Hovedstadens virksomheder. I alt 123 virksomheder og institutioner har deltaget, hvilket svarer til en svarprocent på 25 pct. ud af den totale population på 493. Svarprocenten er på højde med gængse virksomhedsundersøgelser og trods en lille overrepræsentation af forskningsinstitutioner, er repræsentativiteten god.

I surveyet er spurgt til en række forhold omkring rekruttering. Blandt andet omkring de afgørende faktorer for valg af rekrutteringsland:

Figur 2. Afgørende faktorer for valg af rekrutteringsland. (N=123).



-  Vi har gode erfaringer fra tidligere med at rekruttere herfra
-  Vi har allerede etablerede samarbejdsrelationer
-  Det er tilfældigt
-  Vi har ikke aktivt rekrutteret, da vi blev kontaktet af den højtuddannede udlænding
-  Vi har kendskab til det pågældende land
-  Vi begyndte at sælge på dette marked og blev opmærksom på talentmassen
-  Vi har en strategi for talenttiltrækning, der har udpeget særlige områder/lande som vigtige i rekruttering

Som det fremgår har blot syv pct. af virksomhederne i Region Hovedstaden angivet, at de har en strategi for talenttiltrækning, der har udpeget særlige

områder eller lande som vigtige i rekrutteringen. Svarene på surveyet indikerer, at en rekrutteringsstrategi har stor betydning for, hvor der rekrutteres fra. Således rekrutteres der markant oftere fra BRIK-landene blandt de organisationer, der har en international rekrutteringsstrategi. Eksempelvis rekrutterer 13 pct. af organisationerne, der har en rekrutteringsstrategi fra Kina mod 2 pct. af organisationerne, der ikke har en rekrutteringsstrategi.

Man kan med rette hævde, at det er lige meget, hvor talenterne kommer fra, så længe det er de bedste, der ansættes. Men den globale arbejdsdeling tager for alvor fart i disse år, og konkurrencen om de bedste er hård. Derfor er det oplagt for virksomhederne i Region Hovedstaden i stigende grad også at kigge mod de nye vækstlande.

Selvfølgelig fordi lande, som f.eks. BRIK-landene, i sig selv udgør hastigt voksende afsætningsmarkeder. Men måske mere vigtigt, som DEAs undersøgelse også viser, at videnniveauet og dermed rekrutteringspotentialet inden for Region Hovedstadens ti styrkeområder (kortlagt i DEAs undersøgelse) vokser markant i BRIK-landene i disse år.

Hvis flere af regionens virksomheder, der bruger udenlandske højtuddannede, implementerer en international talentstrategi, kan det medvirke til at sikre og styrke rekrutteringen af højtuddannede inden for de omtalte styrkepositioner og dermed øge vækstmulighederne for virksomhederne i Region Hovedstaden i de kommende år.



 COPENHAGEN TALENT BRIDGE is initiated by Copenhagen Capacity in collaboration with: Aalborg University, Copenhagen • Technical University of Denmark • IT University of Copenhagen • The Think Tank DEA • Frederiksberg Municipality • Copenhagen Business Centre, City of Copenhagen • Cph Volunteers • CPH International Service, City of Copenhagen • International Staff Mobility, University of Copenhagen • Center for Internationalisation and Parallel Language Use • Workindenmark East • Vaeksthusthus Copenhagen • Spousecare • Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment • The Capital Region of Denmark

For yderligere information kontakt
Forskningschef Martin Junge
 Tel: +45 3342 6605
mj@dea.nu

