

CIRIUS

Betydningen af uddannelsesophold i udlandet

- en arbejdsmarkedsundersøgelse

CIRIUS

Fiolstræde 44
1171 København K
Tlf 3395 7000
Fax 3395 7001
cirus@cirusmail.dk
www.cirusonline.dk
CVR-nr. 11 85 20 25

Indholdsfortegnelse

1	Introduktion.....	3
	Undersøgelsens formål.....	3
	Metode og datagrundlag.....	3
	Rapportens struktur - læsevejledning.....	4
2	Sammenfatning – udvalgte iagttagelser.....	5
	Arbejdsgivernes generelle holdning til internationalisering.....	5
	Arbejdsgivernes vægtning af international erfaring ved rekruttering.....	5
	Brugen af internationale kompetencer på arbejdsmarkedet - en arbejdsgiversynsvinkel.....	6
	Betydningen af international erfaring i udlandet - en medarbejdervinkel.....	6
3	Betydningen af uddannelsesophold i udlandet - i rekrutteringen og på jobbet – en arbejdsgiversynsvinkel.....	8
3.1	Rekruttering af nye kandidater.....	8
	<i>Karakterer og faglighed</i>	8
	<i>Relevant studiejob og erhvervs erfaring</i>	9
	<i>Studielængde</i>	9
	<i>Sprogkompetencer</i>	10
	<i>Personlige kompetencer</i>	10
3.2	Hvordan vægtes internationale kompetencer i rekrutteringen?.....	11
	<i>“Alle har efterhånden læst i udlandet”</i>	13
	<i>Forskellige typer studieophold i udlandet</i>	13
	<i>Praktikophold overfor studier i udlandet</i>	14
3.3	Hvilke kompetencer giver et uddannelsesophold i udlandet?.....	15
	<i>Interkulturelle kompetencer</i>	15
	<i>Faglige og erhvervsrelaterede kompetencer</i>	15
	<i>Personlige kompetencer</i>	16
3.4	Hvordan bruges internationale kompetencer?.....	17
3.5	Udbytte af uddannelsesophold i udlandet.....	17
4	Betydningen af udlandsophold for ansættelse og i jobbet – en medarbejdervinkel	19
	<i>Erfaringer fra uddannelsesophold i udlandet</i>	19
	<i>Brug af internationale erfaringer ved jobsøgning og ansættelse</i>	20
	<i>Hvordan bruges internationale erfaringer og kompetencer i arbejdslivet?</i>	21
	<i>Hvordan kan internationalisering og brug af internationale kompetencer forbedres?</i>	21
5	Internationalisering generelt - arbejdsgivernes holdning til internationalisering.....	23
	<i>Vi lever i en globaliseret tidsalder</i>	23
	<i>Internationalisering bliver vigtigere fremover</i>	24
	<i>Mangel på internationale kompetencer og behov for international arbejdskraft</i>	24
	<i>Internationaliseringens bagside</i>	25
	Respondentliste.....	26

1 Introduktion

Undersøgelsens baggrund

Den nyeste mobilitetstatistik fra 2008 over den samlede udgående mobilitet for danske universitetsstuderende viser stagnation og i nogle tilfælde fald i den udgående mobilitet. På den baggrund har CIRIUS gennemført en udbytteundersøgelse blandt alle sidsteårsstuderende på landets universiteter. Denne har blandt andet afdækket betydningen af uddannelsesophold i udlandet i forhold til den enkeltes videre uddannelsesforløb og i forhold til forventninger og fremtidige karrieremuligheder.

I tilknytning til udbytteundersøgelsen har CIRIUS desuden gennemført en arbejdsmarkedsundersøgelse, som belyser danske arbejdsgivers syn på udbyttet af studerendes uddannelsesophold i udlandet, samt medarbejders brug af internationale erfaringer. Der har ikke tidligere været gennemført en systematisk undersøgelse af, hvorvidt og hvordan arbejdsgivere vurderer og anvender medarbejders erfaringer og kompetencer fra uddannelsesophold i udlandet. CIRIUS' undersøgelse skal derfor medvirke til at nuancere debatten i forhold til det reelle udbytte af studerendes udlandsophold – hvad er 'godt' og hvad er 'skidt'? Og pege på hvilke indsatser der fremover kan iværksættes i forhold til at styrke udbyttet af uddannelsesophold i udlandet.

Undersøgelsens formål

Undersøgelsens hovedformål er at belyse betydningen af uddannelsesophold i udlandet set fra arbejdsgivernes side; altså hvad er den beskæftigelsesmæssige betydning af studerendes udlandsophold. En fremherskende vurdering er, at uddannelsesophold i udlandet giver studerende et udbytte, som kan komme dem til gode i det fremtidige arbejdsliv. Undersøgelsen skal derfor generere viden omkring arbejdsgivernes inddragelse af medarbejders erfaringer og kompetencer fra uddannelsesophold i udlandet i forhold til både rekruttering og i selve arbejdet.

Metode og datagrundlag

Undersøgelsen er baseret på 33 interview med personer i forskellige funktioner på en række danske arbejdspladser. I alt deltog 15 forskellige arbejdsgivere; private virksomheder, interesseorganisationer og offentlige myndigheder. De offentlige myndigheder er repræsenteret ved kommuner, regioner og centraladministrationen (ministerier og styrelser). I rapporten bliver betegnelsen 'virksomheder' brugt som samlet betegnelse for både private virksomheder, offentlige institutioner og interesseorganisationer. Hvor der i ana-

lysen er forskel på holdninger hos henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere, vil det fremgå klart, hvilken type arbejdsgiver der er tale om.

Arbejdsmarkedsundersøgelsen omfatter interview med: 13 HR-ansvarlige, 8 daglige ledere i afdelinger med en vis mængde internationale opgaver, og 12 medarbejdere med længevarende videregående uddannelse (i rapporten omtales de konsekvent som 'medarbejdere'), som i løbet af deres universitetsuddannelse har været på uddannelsesophold i udlandet.

I udvælgelsen af virksomheder er forskellige aspekter prioriteret: at medtage offentlige og private virksomheder, at medtage virksomheder af forskellig størrelse, der er sikret geografisk spredning, og virksomheder med forskellig grad af internationalt fokus er inddraget. De deltagende virksomheder har alle nogle opgaver af international karakter i større eller mindre omfang. Således omhandlede interviewet på HR-plan virksomhedens mere overordnede rekrutteringsforhold, mens interviewene med daglige ledere tydeliggjorde virksomhedens vægtning af internationale erfaringer i rekruttering og ansættelse, hvorimod medarbejderinterviewene gav plads til medarbejdernes opfattelser af brugen af internationale kompetencer.

Rapportens struktur - læsevejledning

Præsentationen af undersøgelsens resultater er inddelt i fire hovedafsnit: kapitel 2-5.

Kapitel 2 er en sammenfatning af udvalgte iagttagelser opdelt i forhold til *arbejdsgivernes generelle holdning til internationalisering* og undersøgelsens to overordnede fokusområder, henholdsvis *vægtning af international erfaring ved rekruttering* og *brugen af internationale kompetencer på arbejdsmarkedet*.

Dernæst følger **kapitel 3**, som beskriver arbejdsgivernes syn på international erfaring fra uddannelsesophold i udlandet. Analysen bygger på arbejdsgivernes vægtning af international erfaring ved rekruttering; beskrivelser af hvilke kompetencer der opnås ved uddannelsesophold i udlandet; og brugen af medarbejderes internationale kompetencer på arbejdspladsen.

Kapitel 4 omhandler medarbejdernes egne erfaringer fra uddannelsesophold i udlandet, samt hvorvidt deres internationale kompetencer har haft betydning for ansættelse, og ikke mindst hvordan de bruges i arbejdslivet. Interviewene med medarbejderne perspektiverer og nuancerer således arbejdsgivernes brug af internationale kompetencer. '

Afslutningsvis behandler **kapitel 5** arbejdsgivernes mere overordnede holdning til internationalisering, samt hvordan denne påvirker virksomhederne og deres behov for medarbejdere med internationale kompetencer.

2 Sammenfatning – udvalgte iagttagelser

Arbejdsgivernes generelle holdning til internationalisering

- Internationalisering påvirker arbejdsgivernes behov for flere medarbejdere med internationale kompetencer.
- Internationalisering medfører øgede krav til virksomheders og medarbejders omstillingsparathed og fornyelse.
- Det nationale og det internationale smelter mere og mere sammen, og det forventes, at der fremover bliver øget fokus på international tænkning.
- Flere internationale virksomheder mangler danske medarbejdere med internationale erfaringer og må i stedet rekruttere fra udlandet.
- Flere år i udlandet kan ved hjemkomst skabe problemer med at få etableret netværk og fodfæste på det danske arbejdsmarkedet.

Arbejdsgivernes vægtning af international erfaring ved rekruttering

- International erfaring fra uddannelsesophold i udlandet vægtes generelt højt i rekruttering - og er af afgørende betydning for en eventuel international karriere.
- Tre af de fire kompetencer som vægtes højest ved rekruttering; 'Samarbejdsevne', 'God til at netværke' og 'Omstillingsparathed' – er samtidig personlige kompetencer der fremhæves som særligt kendetegnende for personer, der har været på uddannelsesophold i udlandet.
- Uddannelsesophold i udlandet bør være en motiveret og begrundet del af uddannelsen. Ved jobsøgning skal kandidaten kunne redegøre for hvorfor vedkommende tog til udlandet, hvad udbyttet af opholdet blev og hvordan det kan bruges af den kommende arbejdsgiver.
- Arbejdsgiverne vægter ved rekruttering erfaring fra praktikophold i udlandet højere end erfaring fra studieophold i udlandet.
- Studietidsforlængelse som følge af uddannelsesophold i udlandet er ikke et problem for arbejdsgiverne.

- Nogle arbejdsgivere (store internationale virksomheder og ministerier) lægger mere vægt på studieophold fra anerkendte 'prestigeuniversiteter' end på andre typer studieophold i udlandet.
- Flere arbejdsgivere har en opfattelse af, at de fleste studerende har været på uddannelsesophold i udlandet, selv om de reelle tal ikke understøtter denne holdning.
- For nogle arbejdsgivere anses erfaring fra uddannelsesophold i udlandet som en forudsætning for ansættelse, og det tæller næsten negativt, hvis en kandidat mangler et udlandsophold.

Brugen af internationale kompetencer på arbejdsmarkedet - en arbejdsgiversynsvinkel

- Der sker ingen bevidst videndeling af internationale kompetencer på arbejdspladserne; arbejdsgiverne har ikke nogen organiseret eller strategisk brug af medarbejdernes internationale kompetencer.
- Sprogkompetencer er vigtige og brugbare kompetencer og værdsættes højt af arbejdsgiverne.
- Arbejdsgiverne fremhæver interkulturelle og personlige kompetencer mere end det faglige udbytte fra uddannelsesophold i udlandet.
- Praktikophold i udlandet giver mere brugbare og konkret erhvervsrelaterede kompetencer end et tilsvarende studieophold i udlandet.

Betydningen af international erfaring i udlandet - en medarbejder-vinkel

- Ti ud af tolv medarbejdere vurderer, at deres internationale erfaring har haft betydning for ansættelse i nuværende job.
- Medarbejderne vægter generelt det faglige udbytte fra uddannelsesophold i udlandet højere end det personlige og interkulturelle udbytte.
- Medarbejderne vurderer, at det er for svært for kommende arbejdsgivere at vurdere det faglige niveau, og dermed også udbyttet af uddannelsesopholdet i udlandet, når eksamen er bedømt bestået/ikke-bestået.
- Nogle medarbejdere mener, at der er for lidt fokus på internationalisering på arbejdspladsen. Dette kommer til udtryk i en manglende anerkendelse af internationale kompetencer.
- Flere medarbejdere mener, at der i studietiden var for lidt vejledning om mulighederne for - og betydningen af uddannelsesophold i udlandet.

- Mange medarbejdere ville gerne have været på længere eller flere uddannelsesophold i udlandet i løbet af deres studietid.

3 Betydningen af uddannelsesophold i udlandet - i rekruttering og på jobbet – en arbejdsgivervinkel

Arbejdsmarkedsundersøgelsens hovedformål er at belyse, hvordan forskellige arbejdsgivere vurderer, anerkender og bruger medarbejderes kompetencer fra uddannelsesophold i udlandet. Og herunder hvor stor vægt der lægges på internationale kompetencer i rekrutteringen af nye medarbejdere.

De interviewede HR-ansvarlige og daglige ledere blev derfor først spurgt ind til virksomhedens overordnede HR-strategi, samt til hvilke kompetencer og kvalifikationer der prioriteres ved rekruttering af nye medarbejdere generelt. Dette beskrives i kapitlets første afsnit. Efterfølgende skildres arbejdsgivernes vægtning af internationale kompetencer i rekrutteringen af nye kandidater, og hernæst følger en uddybende diskussion omkring selve udbyttet af uddannelsesophold i udlandet; altså hvilke konkrete kompetencer får de studerende ud af udlandsophold under studierne set fra arbejdsgivernes synsvinkel? Kapitlet afsluttes med en skildring af, hvorvidt - og hvordan arbejdsgiverne bruger medarbejdernes internationale kompetencer på arbejdspladsen.

3.1 Rekruttering af nye kandidater

Det er svært at undersøge international erfaring og 'internationale kompetencer' som en isoleret rekrutteringskategori – uden også at se på, hvilke andre typer kompetencer og kvalifikationer der gør sig gældende for arbejdsgivere ved ansættelse af nyuddannede kandidater. Inden de internationale kompetencer bliver vurderet specifikt, beskrives derfor arbejdsgivernes vurderinger af forskellige relevante rekrutteringskriterier, i forhold til hinanden og i forhold til internationale kompetencer.

Karakterer og faglighed

Kandidatens karakterniveau er et vigtigt element i en vurdering af de faglige evner. Der er dog temmelig stor forskel på, hvor stor vægt de forskellige arbejdsgivere lægger på karakterer. Overordnet må det siges, at de private virksomheder og offentlige arbejdsgivere i centraladministrationen lægger langt mere vægt på høje karakterer end arbejdsgivere på regionalt og kommunalt niveau. Følgende udsagn fra henholdsvis en kommunal chef og en regional HR-konsulent understreger denne forskel: *"Karakterer er slet ikke vigtige. Man kan have haft en god eller dårlig dag"* og *"Vi kan ikke tillade os at være ret kræsne på regionalt niveau, det får vi ikke nok ansøgere til"*.

Hvorimod udsagn som: *"Høje karakterer er uhyre vigtigt"* og *"Høje karakterer er et must for ansættelse"* er gengangere hos arbejdsgivere i private virksomheder og statslige myndigheder (ministerier).

Når det gælder betydningen af karakterer fra studier i udlandet, er alle arbejdsgiverne dog mere tilbøjelige til ikke at fokusere så meget på niveauet. Dette skyldes til dels, at det kan være svært at 'oversætte' de udenlandske karakterer til det tilsvarende danske niveau. For de internationale virksomheder med engelsk som concernsprog, gælder det dog, at karakterer fra udenlandske universiteter tæller lige så meget som de danske karakterer, idet ansøgerskaren er international, og alle således bedømmes ud fra opnåede karakterer uanset studieland.

Relevant studiejob og erhvervs erfaring

Et andet relevant rekrutteringskriterium for mange af arbejdsgiverne er, hvorvidt nyuddannede kandidater har relevant erhvervs erfaring fra studiejob eller anden beskæftigelse. I interviewene blev relevant erhvervs erfaring ofte vurderet overfor studieophold i udlandet i forhold til, hvilken af de to der foretrækkes. Nogle arbejdsgivere foretrækker kandidater med relevant erhvervs erfaring, fordi det er tættere på hverdagen og giver konkrete og brugbare kompetencer. Følgende citat illustrerer denne holdning: *"Erhvervs erfaring er alfa omega for at få job her. Det er, hvad en nyuddannet kan differentiere sig selv på. Det er bedre med relevant studiejob end international erfaring"*. Mens andre arbejdsgivere opfatter både studiejob og uddannelsesophold i udlandet som væsentlige kriterier for ansættelse, og således ikke mener, at den ene erfaring er vigtigere end den anden. Der er dog også arbejdsgivere som vægter uddannelsesophold i udlandet mere end erhvervs erfaring. Denne holdning var primært gældende hos arbejdsgivere, der rekrutterer til stillinger, som har et direkte internationalt fokus.

Studielængde

I beskrivelsen af nyuddannede kandidaters kompetencer og kvalifikationer blev også gennemførelseslængden på universitetsstudierne omtalt. Generelt var arbejdsgiverne enige om, at studielængden slet ikke er afgørende for ansættelse. Hvis studietidsforlængelsen oven i købet skyldes, at kandidaten har foretaget sig noget erhvervsrelevant som fx et studieophold i udlandet, praktikophold eller relevant studiejob, tæller en forlængelse af studierne i nogle tilfælde positivt. Følgende citat fra en offentlig HR-chef illustrerer denne pointe: *"Hvis studieforlængelsen skyldes relevant erfaring som fx udlandsophold er det at foretrække, frem for de der har gået lige igennem studierne. Det illustrerer, at man har været ude og snuse til arbejdsmarkedet – man har opnået kompetencer ved at skulle lave noget selvstændigt"*. Hvis længden på studierne overstiger syv-otte år, skal kandidaten dog præsentere nogle gode grunde til forlængelsen, og arbejdsgiverne vil oftest spørge ind til dette.

Sprogkompetencer

Gode sprogkompetencer nævnes af størstedelen af de interviewede arbejdsgivere som en særdeles vigtig kompetence. Ved sprogkompetencer forstås både den mundtlige og den skriftlige formuleringsevne. Sidstnævnte skinner især i ansøgningen igennem og bliver et vigtigt sorteringskriterium: *“En ordentlig ansøgning er alfa omega – man skal vise, hvorfor man vil have stillingen, og hvad man kan bidrage med”*, siger således en offentlig arbejdsgiver.

Fremmedsprogskompetencer – særligt engelsk – er også meget vigtige for en række af arbejdsgiverne. Her opleves der dog en stor forskel i vægtningen, alt efter om arbejdsopgaverne er internationalt fokuserede eller ej. På arbejdspladser og i afdelinger med internationale opgaver er således både gode mundtlige og skriftlige engelskkundskaber krav til alle nye medarbejdere.

Personlige kompetencer

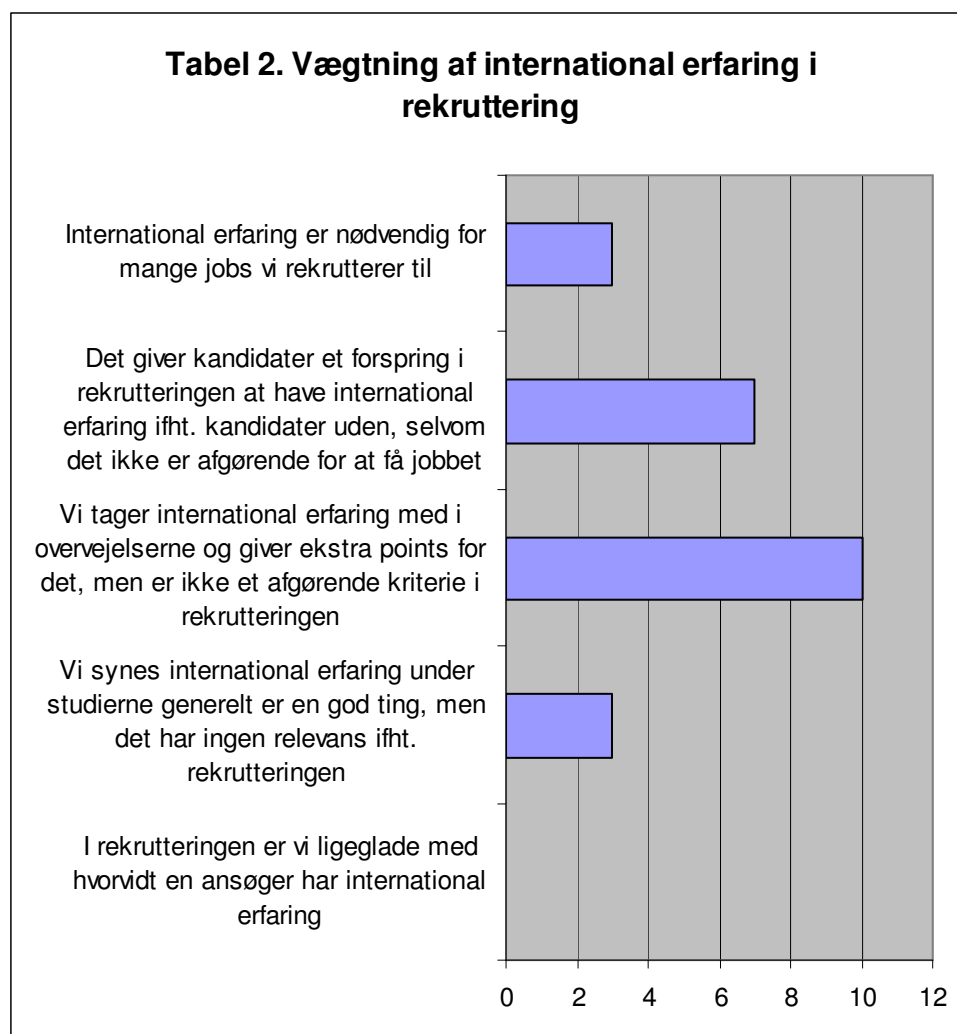
Når der rekrutteres nye kandidater lægger arbejdsgiverne, udover de mere håndgribelige kompetencer, gennemgående stor vægt på personlige kompetencer og egenskaber. Mange arbejdsgivere giver udtryk for, at moderne arbejdspladser har brug for hele mennesker, som kan fungere i mange forskellige sammenhænge og med forskellige mennesker. Af personlige kompetencer, der blev fremhævet gentagne gange kan nævnes: at kunne se sammenhænge på tværs, analytiske evner, evnen til at netværke, sociale egenskaber, modenhed, at være udviklingsorienteret, handlekraft.

Foruden omtalen af personlige kompetencer i løbet af interviewene blev samtlige arbejdsgivere - på både HR- og chefniveau – også bedt om at pege på 5-6 kompetencer, de ville prioritere hos nye kandidater i en rekrutterings-situation, udfra en liste med 24 valgmuligheder¹. Resultatet af hvordan arbejdsgiverne prioriterede kompetencer hos nye kandidater ses i tabel 1.

Evnen til at samarbejde vurderes af tre fjerdedele af arbejdsgiverne til at være blandt de vigtigste kompetencer hos nye medarbejdere, og er dermed den mest værdsatte kompetence. Derudover er analytiske evner, netværking og omstillingsparathed også højt prioriterede kompetencer for mange arbejdsgivere. I den modsatte ende af spektret findes kompetencer som beslutningstagning, evne til at følge regler og viden om fremmede lande og kulturer; ingen af arbejdsgiverne valgte således at prioritere disse blandt de vigtigste kompetencer. Der var ingen tydelig forskel på de højest prioriterede kompetencer for henholdsvis offentlige og private virksomheder.

¹ De 24 kompetencer er hentet fra en arbejdsgiverundersøgelse udarbejdet af CIRIUS' finske søsterorganisation CIMO: "Study on the relevance of international student mobility to work and employment" (2005).

nal erfaring, mens tre af de adspurgte har international erfaring som et krav til ansættelse.



I selve interviewene blev det herefter udspecificeret hvordan international erfaring vægttes, og forskelle imellem arbejdsgiverne alt efter deres prioritering af internationalisering blev tydeliggjort. Især lægger arbejdsgivere og afdelinger med direkte internationale opgaver vægt på, at nye kandidater har været på uddannelsesophold i udlandet. Følgende udsagn fra en chef i en privat virksomhed illustrerer tendensen: *"I vores afdeling er agendaen i høj grad international. Det er et krav for nyansættelser, at de skal have international erfaring – fx fra ambassader, Verdensbanken eller studieophold på anerkendte universiteter"*, mens en HR-chef i en anden privat virksomhed ligeledes udtaler at: *"International erfaring er et obligatorisk krav for ansættelse i virksomheden"*.

I modsætning hertil oplever en offentlig HR-konsulent at: *"Her i organisationen bliver der slet ikke set positivt på international erfaring. Man kan ikke rigtig se, hvorfor det er relevant"*.

Ved at interviewe både HR-personale og daglige ledere i afdelinger med nogle internationale opgaver, blev det yderligere klart, at mens der på over-

ordnet HR-niveau sjældent er eksplicit fokus på medarbejderes internationale kompetencer og forskellig anvendelse af dem, så var der i de enkelte afdelinger, andre forventninger til, at nye medarbejdere har været på uddannelsesophold i udlandet i løbet af deres uddannelse. Denne forskel på vægtingen af international erfaring på henholdsvis HR- og afdelingschefniveau var dog mest udtalt for offentlige arbejdsgivere. Således udtrykte en kommunal HR-konsulent at: *"Det internationale er ikke specielt vigtigt. Vigtigere er via personlighed, faglighed, fritidsinteresser at vise, at man er en afbalanceret person med et liv udenfor arbejdet. Internationale kompetencer kan tælle på lige fod med andre kompetencer"*. Mens en kollega i en afdeling med nogle internationale aktiviteter berettede at: *"Relevant international erfaring er meget vigtig. Og sprogkompetencer er af afgørende betydning"*.

Mange arbejdsgivere oplever desuden en langt større interesse for ledige stillinger, når ordet 'international' er nævnt i opslaget. Dette tyder på, at det er yderst populært at arbejde med internationale problemstillinger. Et eksempel herpå fra en kommunal leder lyder: *"Ved rekruttering til afdelingen er der stor succes med at vægte det internationale højt i opslaget, det giver mange ansøgere. De to vigtigste parametre for at få mange kvalificerede ansøgninger er projektarbejde og det internationale"*.

"Alle har efterhånden læst i udlandet"

Samtidig med at størstedelen af arbejdsgiverne anser international erfaring for at spille positivt ind i rekrutteringssammenhæng, tilkendegiver en del også en generel opfattelse af, at *"alle har efterhånden læst i udlandet"*. Det vil sige, at det ikke længere skiller en kandidat ud fra mængden, at vedkommende har været på uddannelsesophold i udlandet; det er blevet 'allemandseje'.

I interviewene fremkom således udsagn som: *"Jeg synes efterhånden, at det med at tage ud og læse, det er blevet meget almindeligt"* og *"Efterhånden har alle kandidater jo læst i udlandet, er mit indtryk. Det er lige ved at være exceptionelt for yngre kandidater ikke at have været ude et halvt år fx for at læse, i praktik på en ambassade eller lignende. Vi tager dog ikke udlandsophold for givet."*

Denne sidste bemærkning omkring, hvorvidt udlandsophold tages for givet eller ej, er der dog delte meninger om. Enkelte arbejdsgivere gav således udtryk for, at international erfaring ses som et implicit krav: *"International erfaring er ikke et krav – men de fleste har det. Det vil sige, at det bliver næsten en forudsætning, altså noget alle har, og som derfor ikke tæller positivt ekstra. Men måske tværtimod tæller det lidt negativt, hvis man mangler det!"*

Forskellige typer studieophold i udlandet

Fokus i analysen har indtil nu været på alle typer af uddannelsesophold i udlandet. Det vil sige både praktikophold hos en udenlandsk arbejdsgiver og kortere- eller længerevarende studier på universiteter i udlandet, der er arrangeret og (evt.) betalt af den studerende selv, eller som udgør en del af en

formaliseret udvekslingsaftale imellem to uddannelsesinstitutioner (fx Erasmus eller Nordplus programmerne).

Studieophold i udlandet, hvor den studerende selv har arrangeret opholdet ud fra særlige ønsker om eksempelvis det faglige miljø, undervisning, forskning og universitetets placering på internationale 'ranking-liste' bliver således vurderet mere positivt end udvekslingsophold som en 'pakkøløsning', hvor den studerende *"bare har sat et kryds på en liste"*. Flere arbejdsgivere mener, at førstnævnte vidner om kvaliteter som stærk faglighed, ambitioner, målrettethed og selvstændighed. Derudover er det et plus hvis studieopholdet har fundet sted på et anerkendt universitet, som arbejdsgiveren på forhånd kender. Udsagn som: *"Det giver særlige pluspoint hvis man har læst på et kendt og prestigegivende universitet i udlandet"* og *"Selve uddannelsesinstitutionen i udlandet er vigtig; at have læst et prestigegivende sted som London School of Economics giver mere credit end ukendte universiteter"*.

Det er dog ikke alle arbejdsgivere der deler denne holdning. For nogle er det *"totalt ligegyldigt, om man har læst det ene eller det andet sted i udlandet"*, her handler udlandsopholdet mere om *"at skabe mennesker som kan forstå og begå sig i samfundet globalt set"*. Der kan ikke siges noget entydigt om, hvilken type arbejdsgivere der har hvilken holdning. Dog er der en tendens i retning af, at de private (internationale) virksomheder og ministerier lægger mere vægt på, at udlandsstudierne foregik på et kendt universitet i udlandet.

Praktikophold overfor studier i udlandet

Når der skelnes imellem studerendes praktikophold og studier i udlandet, peger undersøgelsen på en forholdsvis entydig tendens til, at de fleste arbejdsgivere foretrækker medarbejdere, der har været på praktik i udlandet. Dette skyldes, at kombinationen af konkret erhvervs erfaring og interkulturelle kompetencer bliver anset for særdeles anvendelig på arbejdsmarkedet. Følgende eksempler understreger denne tendens: *"Det er klart en fordel at have været på praktikophold i udlandet frem for at have læst i udlandet, pga. den praktiske erhvervs erfaring. I praktikken tilegner man sig kompetencer, som kan bruges reelt på arbejdsmarkedet"* og *"Praktik i udlandet er bedre end studier, da det er konkret og anvendelig erhvervs erfaring"*.

Dette betyder dog ikke, at studier i udlandet ikke værdsættes af arbejdsgiverne. Men stillet overfor et valg om, hvilken ansøger man ville vælge, faldt valget for størsteparten af arbejdsgiverne på kandidater med praktikerfaring fra udlandet frem for studieerfaring fra udlandet. Selvom dette gjaldt for arbejdsgiverne over en bred kam, fandtes der dog også et par modsatte synspunkter; altså arbejdsgivere som fremhævede udlandsstudier over udlandspraktik. Her var hovedargumentet, at det kræver mere modenhed at læse og bestå eksamener i udlandet. Samtidig kan det være svært at afkode værdien af et praktikophold: Har kandidaten lavet analyser eller kaffe?

3.3 Hvilke kompetencer giver et uddannelsesophold i udlandet?

Hvilke kompetencer får man konkret ud af et uddannelsesophold i udlandet? Begrebet 'Internationale kompetencer' kan dække over mange forskellige kvalifikationer og kompetencer - fra fagspecifikke til mere almene og 'interkulturelle' - som anerkendes og efterspørges i forskellig udstrækning. Derfor blev alle arbejdsgivere - på både HR- og chefniveau - i interviewene bedt om at redegøre for, hvilke kompetencer de mener, at en studerende får ud af et uddannelsesophold i udlandet. Beskrivelsen af de forskellige 'internationale kompetencer' er herudfra opdelt i tre forskellige kategorier: 1) interkulturelle kompetencer, 2) faglige og erhvervsrelaterede kompetencer og 3) personlige kompetencer.

Interkulturelle kompetencer

De interkulturelle kompetencer omhandler evnen til at handle og navigere i internationale miljøer, samt forståelse for forskellige kulturer og samspillet imellem mennesker med forskellig baggrund og kultur.

Disse kompetencer bliver af arbejdsgiverne desuden beskrevet med gloser som: *kulturforståelse; forståelse for mangfoldighed; kulturel bevidsthed; fornemmelse for at verden er større end Danmark; bredere udsyn; indsigt i hvordan tingene fungerer i andre lande; internationale netværk; tolerance; at kunne tænke globalt; forståelse for internationalt samarbejde; forståelse for struktur og kultur i samspil, samt forståelse for forskellige kulturelle koder.*

En privatansat HR-chef eksemplificerer således: *"At have interkulturelle kompetencer vil sige at være mere tolerant og mere åben overfor andre. At have en forståelse for at 'mine normer er ikke nødvendigvis bedre end dine normer'. Det er vigtigt for vores medarbejdere at kunne navigere rundt blandt mange kulturer hele tiden".*

Derudover nævnes også evnen til at forstå, hvordan arbejdskulturer i forskellige lande fungerer, fx i forhold til hierarki, lederstil og forholdet mellem chef og medarbejder, som ofte er mere formelt andre steder, end vi er vant til i Danmark.

Faglige og erhvervsrelaterede kompetencer

I forhold til de faglige og direkte erhvervsrelaterede kompetencer man får ud af et uddannelsesophold i udlandet, er det lidt vanskeligere for arbejdsgiverne at fremføre entydige beskrivelser. Det faglige udbytte afhænger af person, studieretning, universitet, praktiksted, meritoverførsel af opholdet, værtsland, m.v. Derudover kan det være meget svært for arbejdsgiverne at vurdere det konkrete udbytte af især studieophold på udenlandske universiteter, som de ikke i forvejen har kendskab til. I en ansættelsessituation er det derfor uhyre vigtigt, at den enkelte kandidat formår at konkretisere, hvorfor han/hun tog af sted, hvad udbyttet blev, og hvordan udlandsopholdet kan bruges af den kommende arbejdsgiver.

Dog enedes mange arbejdsgivere om at studerende opnår en generel faglig opkvalificering ved at læse i udlandet; man opnår en faglig metodisk fleksibilitet, og bliver fagligt større og mere fleksibel af at opleve sit fag fra et andet lands studiekultur og perspektiv. Yderligere kan studieophold i udlandet udvikle den studerendes kritiske sans, idet forskellige tilgange til undervisningsmetoder og præsentation af stoffet kan gøre vedkommende bedre i stand til at vurdere faget kritisk.

Når det gælder praktikophold i udlandet, er det oftest lidt nemmere for arbejdsgiverne at afkode, hvad udbyttet har været. Dette gælder især for praktikophold ved større internationalt orienterede organisationer som EU-institutioner og danske ambassader i udlandet. Det erhvervsrelaterede udbytte fra disse typer praktikophold beskrives af arbejdsgiverne som: *Kendskab til internationale institutioner og procedurer; erfaring med at have udarbejdet politiske notater og baggrundspapirer, analytiske evner, at kunne skrive kort og præcist, overholdelse af deadlines; politikerbetjening*.

Herudover nævnes sprogkompetencer – primært engelsk – af stort set samtlige arbejdsgivere som værende et meget vigtigt udbytte af et uddannelsesophold i udlandet.

Personlige kompetencer

De interviewede arbejdsgivere var overordnet set meget enige i, at det giver nogle særlige personlige (og ofte sociale) kompetencer at tage på uddannelsesophold i udlandet. Det, at en person på eget initiativ formår at planlægge og gennemføre et studie- eller praktikophold i et andet land og på et fremmedsprog vidner om positive egenskaber, som også kan bruges af arbejdsgivere i andre sammenhænge

Følgende personlige kompetencer, der kan udvikles ved uddannelsesophold i udlandet, blev af arbejdsgiverne nævnt gentagne gange: *Handlekraft, mod, modenhed, selvtillid, samarbejdsevne, omstillingsparathed, udadvendthed, tilpasningsevne, målrettethed, selvstændighed, ansvarlighed, viljestyrke, nysgerrighed, eventyrlyst, initiativ, at turde tage chancer, at kunne håndtere ukendte/svære situationer, fleksibilitet, udsyn, ballast, uafhængighed, evne til at netwerke*.

Der er følgelig bred enighed blandt arbejdsgiverne om, at et udlandsophold under studierne på CV'et signalerer en person der har tilegnet sig nogle særdeles positive personlige kompetencer.

Hvis de personlige kompetencer opnået ved uddannelsesophold i udlandet sammenholdes med arbejdsgivernes prioritering af kompetencer hos nye kandidater (jf. tabel 1, s.11), ses det, at der er sammenfald imellem tre af de fire højest prioriterede kompetencer og kompetencer som ifølge arbejdsgiverne udvikles under udlandsophold, nemlig: samarbejdsevne, omstillingsparathed og evnen til at netwerke.

Hvordan og hvorvidt disse kompetencer så bruges i konkrete arbejdsopgaver på arbejdspladserne kan være en anden sag.

3.4. Hvordan bruges internationale kompetencer?

Uddannelsesophold i udlandet er oplagt relevant i forhold til selve ansættelsessituationen, hvor det tæller positivt med. Her er det primært kandidatens personlige og interkulturelle kompetencer fra udlandsopholdet der vægtes. Derimod havde mange arbejdsgivere i interviewene svært ved at give konkrete eksempler på, hvordan medarbejdernes internationale kompetencer bruges i det daglige arbejdsliv. Igen blev det skildret, at det også primært er medarbejdernes personlige og interkulturelle kompetencer fra udlandsopholdet der udnyttes i de daglige arbejdsopgaver.

Arbejdsgiverne beskrev dog også konkrete eksempler på situationer, hvor medarbejderes internationale kompetencer bruges. Dette kan for eksempel være ved besøg fra udlandet; konferencedeltagelse i udlandet; konkret viden om specifikke lande- og organisationsforhold; viden om kulturelle koder i andre lande fx i forhold til, hvordan officielle breve skal skrives; samt ved video- og telefonkonferencer. Derudover blev sprogkompetencer igen fremhævet som en meget konkret og brugbar kvalifikation fra udlandsophold, som arbejdsgiverne i dagligdagen benytter sig meget af.

På det mere overordnede plan blev det nævnt, at medarbejdere med international erfaring ofte har nemmere ved at sætte sig ind i nye produkter og markedsforhold end medarbejdere uden udlandserfaring. Mange arbejdsgivere mente også, at det ved eventuel udstationering af medarbejdere, vil være en fordel at udsende personer, som allerede tidligere har boet i udlandet, da de hurtigere lærer at begå sig i nye kulturer.

Ved spørgsmål om hvorvidt arbejdsgiverne benytter sig af formaliseret eller strategisk videndeling af medarbejderes kompetencer fra udlandsophold, var svaret fra alle arbejdsgivere 'nej'. Et enkelt sted eksisterer 'landedatabaser', hvor udpegede medarbejdere har pligt til at opdatere information om det relevante land. Men derudover bruges videndeling kun i forhold til medarbejdernes sprogkompetencer. Der findes således overordnet set ikke nogen strategisk brug af medarbejderes internationale kompetencer hos nogen af arbejdsgiverne.

3.5 Udbytte af uddannelsesophold i udlandet

En væsentlig pointe, som gentagne gange fremhæves af arbejdsgiverne, er, at hvis et uddannelsesophold i udlandet skal tælle positivt i en ansættelsessituation, er det vigtigt, at kandidaten klart og tydeligt formår at fremhæve udbyttet af udlandsopholdet og dets relevans for den søgte stilling. Det er også vigtigt, at udlandsopholdet i øvrigt passer ind i kandidatens profil og i CV'ets røde tråd. Det skal altså vises, at der er reflekteret over konkret udbytte og læring ved uddannelsesopholdet. De studerende skal målrette og fokusere deres uddannelsesophold i udlandet i forhold til, hvad de vil bruge

det til på længere sigt. Et studieophold i udlandet er i sig selv ikke altid nok - der skal være omtanke bag.

Herudover skal det igen fremhæves, at mange af de generelle personlige kompetencer arbejdsgiverne prioriterer højest ved rekruttering er identiske med personlige kompetencer, som vurderes at blive tilegnet ved uddannelsesophold i udlandet (jf. tabel 1). Dog er der ingen arbejdsgivere, der nævner denne kobling. Der er således ikke tegn på, at der i rekrutteringen er et generelt fokus på, at ansøgere med erfaring fra udlandsophold (sandsynligvis) besidder de ønskede personlige kompetencer.

Angående vægtningen af international erfaring i rekruttering, er det også bemærkelsesværdigt, at næsten alle arbejdsgiverne – såvel de HR-ansvarlige som ledere med internationale opgaver – anser international erfaring fra udlandsophold under studierne for positivt (jf. tabel 2).

4 Betydningen af udlandsophold for ansættelse og i jobbet – en medarbejdervinkel

I undersøgelsen deltog en række akademiske medarbejdere med personlig erfaring fra praktik- eller studieophold i udlandet. Disse blev inddraget for at nuancere arbejdsgivernes beskrivelser af brugen af internationale kompetencer. Hvor det således i ansættelsessituationen hovedsageligt er arbejdsgiverne, der kan vurdere betydningen af kandidaters internationale erfaringer fra udlandsophold, er det i forhold til den konkrete brug af de internationale kompetencer vigtigt også at medtage de ansattes egen vurdering heraf.

Der blev således interviewet 12 relativt nyuddannede medarbejdere fra de deltagende virksomheder. Fælles for dem alle var, at de havde studeret eller været i praktik i udlandet; to tredjedele havde læst på et udenlandsk universitet, en tredjedel havde været i praktik, og et par stykker havde prøvet begge dele. Afsnittet beskriver udover de indhøstede erfaringer fra medarbejdernes udlandsophold - hvordan de internationale erfaringer og kompetencer har haft betydning for jobsøgning og ansættelse, samt hvorvidt disse erfaringer og kompetencer bruges og anerkendes i arbejdslivet.

Erfaringer fra uddannelsesophold i udlandet

Indledningsvis reflekterede medarbejderinterviewene over hvad udbyttet af de tidligere udlandsophold var. Hvilke erfaringer og kompetencer fremhæves, når udbyttet af opholdene skal vurderes?

Lige som arbejdsgiverne beskriver også medarbejderne tre forskellige lag af internationale kompetencer: Interkulturelle, faglige og erhvervsrelaterede samt personlige. Selvom alle tre kompetencetyper fremhæves, må det overordnet siges, at det er de faglige og erhvervsrelaterede kompetencer, der først og oftest trækkes frem af medarbejderne. Og umiddelbart bliver disse kompetencer tillagt en mere positiv betydning end, arbejdsgiverne tilsvarende gør det.

Udover forbedrede sprogkompetencer blev følgende faglige aspekter og 'udbytter' fra studieophold på universiteter i udlandet fremhævet af medarbejderne: *Stor læsemængde gav fagligt udbytte; gode undervisere og undervisningsmetoder kombineret med stærk studiekultur gav stort udbytte; større faglig åbenhed gav nye perspektiver på faget; bredere perspektiv på uddannelsen; en politisk-praktisk vinkel på uddannelsen; en anden måde at undervise på; mere aktiv deltagelse; logisk tænkning.*

Når det gjaldt medarbejdere, der har været på praktikophold i udlandet under studierne, blev der yderligere hæftet nogle erhvervsrelaterede aspekter

på 'udbyttelisten': *Stor faglig udvikling; øvelse i at formidle og analysere stof på 'virksomhedslignende' vilkår, det vil sige kort og præcist; formidling og præsentation af komplicerede emner på 2-3 sider; 'praktikken var helt klart fagligt givende - en øjenåbner'; lærte at analysere og skrive hurtigt og konkret.*

I forhold til de interkulturelle kompetencer mener medarbejderne, at de har fået bred forståelse for forskellige kulturer og lande. Generelt ligner medarbejdernes og arbejdsgivernes beskrivelse af de interkulturelle kompetencer hinanden til forveksling. Således peger medarbejderne på, at de er blevet styrket i forhold til: *At kunne sætte sig ind i forskellige roller på arbejdspladsen; øget kultur- og samfundsforståelse; forståelse for 'hvem vi er som danskere'; større fornemmelse for verden; at verden er 'større end Odense'. Eller som sagt af en kommunal medarbejder, der har været på praktikophold på en dansk ambassade: "Det var en øjenåbner at opholde sig i udlandet og opleve at ting kan gøres på andre måder end vi er vant til i Danmark og at danskere ikke nødvendigvis er verdensmestre til alt".*

Når det gælder de personlige kompetencer, der blev udviklet under udlandsopholdene er medarbejderne generelt meget positive, og har således efter egen overbevisning fået flere brugbare kompetencer med hjem. Her nævnes som eksempler: *Evne til at strukturere sin tid; fleksibilitet; resultatorientering; øget selvsikkerhed; robusthed; omstillingsparathed; stresshåndtering; lærte at være væk hjemmefra; netværksopbygning; blev mere udadvendt og åben, bedre til at arbejde under pres; social ballast.*

En yderligere vigtig pointe – som også er i overensstemmelse med arbejdsgivernes opfattelse – er, at de tre medarbejdere der både har læst og været i praktik i udlandet, alle fremhæver praktikopholdet som værende mere udbytterigt end studieopholdet i forhold til det efterfølgende arbejdsliv. Dette skyldes tilegnelsen af konkrete og erhvervsrelaterede kompetencer kombineret med interkulturelle elementer, som de studerende oplever at have fået ud af praktikophold i udlandet.

Brug af internationale erfaringer ved jobsøgning og ansættelse

Den internationale erfaring har i høj grad haft betydning for medarbejdernes ansættelse. Faktisk mener 10 ud af de 12 interviewede medarbejdere, at deres udlandsophold under studierne havde betydning for, at de fik jobbet. Hvor nogle mener, at denne erfaring var afgørende for at få jobbet, idet der i samtalen blev lagt stor vægt herpå, har andre mere en fornemmelse af, at udlandsopholdet talte positivt med, selvom det aldrig blev direkte nævnt ved ansættelsen.

I forhold til de tre forskellige typer internationale kompetencer (interkulturelle, faglige/erhvervsrelaterede, personlige) er der blandede oplevelser af, hvilke arbejdsgiverne menes at have vægtet højest. En medarbejder mener at være blevet ansat på grund af sit generelle kendskab til østeuropæisk sprog og kultur, mens en anden nævner, at det var de høje karakterer fra den

udenlandske masteruddannelse der betød mest. En tredje medarbejder påpeger det positive i, at hun både har læst og været i praktik i udlandet. For en mindre gruppe medarbejdere er udlandsopholdet dog primært noget, der har højnet værdien af deres CV og som således *"ser godt ud på papiret"*.

Hvordan bruges internationale erfaringer og kompetencer i arbejdslivet?

Medarbejderne mener altså selv, at internationale kompetencer og erfaringer har haft stor indflydelse på deres nuværende jobsituation. Dette stemmer ligeledes fint overens med arbejdsgivernes vægtning af international erfaring i rekruttering (jf. tabel 2). Men hvorvidt og hvordan bruges de erhvervede internationale kompetencer, når medarbejderne først er blevet ansat på arbejdspladserne?

Arbejdsgiverne havde lidt svært ved at komme med håndgribelige eksempler på udnyttelsen og gav således udtryk for, at det mest er på den generelle plan (fx kulturforståelse og gode samarbejdsevner), at de internationale kompetencer betyder noget. Udsagnene fra medarbejderinterviewene stemmer umiddelbart godt overens med arbejdsgivernes fortællinger. Selvom stort set alle mener, at international erfaring er positivt, har mange medarbejdere svært ved at komme med eksempler på konkrete arbejdsopgaver, hvor deres internationale erfaringer bruges. Udover sprogkompetencer - som bruges ofte af mange medarbejdere - er det mere på den overordnede plan, hvor nogle omtaler internationale erfaringer som *almengyldige erfaringer*, og andre taler om, at *"det bredere verdensbillede og blik for andre kulturer er brugbart i jobbet"*.

Der findes dog også specifikke situationer, hvor medarbejderne føler, at de internationale kompetencer tages i brug. Følgende er eksempler på dette: *Ved konferencedeltagelse og udlandsrejser generelt; samarbejde med udenlandske kollegaer i dagligdagen; ved udarbejdelse af politiske papirer og notater bruges landekendskab og analytisk metode fra udlandsopholdet; udvikling af kommunens internationale strategi; netværksopbygning; projektleddelse; ved taleskrivning og power point præsentationer for udenlandske gæster; skabelse af professionelle kontakter i udlandet.*

En interessant bemærkning omkring værdien af de internationale kompetencer og erfaringer på et mere overordnet plan udtaler en kommunal medarbejder i en international afdeling: *"Jeg mener ikke, at jeg har opnået nogle kompetencer, som er helt uopnåelige for andre overhovedet. Men at være i udlandet er en mere intensiv læringsproces. Man ser lynhurtigt, når man begår fodfejl"*.

Hvordan kan internationalisering og brug af internationale kompetencer forbedres?

Afslutningsvis blev medarbejderne bedt om at vurdere internationalisering og brugen af internationale kompetencer set i 'bakspejlet' – det vil sige, hvad kunne gøres bedre for at fremme forståelsen for og brugen af medarbejderes erfaringer fra uddannelsesophold i udlandet? Og ville de som studerende have taget andre valg i forhold til den viden om arbejdsmarkedet, som de har i dag?

Hertil svarer en medarbejder eksempelvis, at han ville være blevet i udlandet i et helt år i stedet for de fem måneder opholdet varede. Det havde været langt bedre i forhold til at fremme den interkulturelle læring og forståelse. Flere andre medarbejdere fortryder også, at de ikke tog af sted igen eller blev længere i udlandet. Der er en generel oplevelse af, at studietiden er ideel til at læse og arbejde i udlandet, og at det kan være meget besværligt at komme af sted senere i livet.

Et par af de interviewede ville have prioriteret praktik i udlandet i stedet for studier i udlandet på grund af den direkte erhvervs erfaring, man vurderer, at man opnår ved praktikken.

En stor del af medarbejderne nævner også, at det kan være problematisk, at mange udlandsophold overføres til eksamensbeviset som bestået/ikke-bestået. For det første motiverer det ikke den studerende til at yde noget ekstra, og dermed få fagligt mest muligt ud af opholdet; for det andet kan det betyde, at man har meget få gældende karakterer på sin kandidateksamen; og for det tredje, er det svært for kommende arbejdsgivere at vurdere det faglige niveau ved en bestået/ikke-bestået eksamen og dermed også udbyttet af udlandsopholdet.

Herudover mener nogle af medarbejderne også, at det praktisk set godt kunne gøres noget lettere at komme af sted på uddannelsesophold i udlandet, hvis der fra universiteternes side var bedre og mere organiseret hjælp til at arrangere udlandsopholdet. For eksempel kunne man forenkle nogle af de mange bureaukratiske procedurer, der relaterer sig til et uddannelsesophold i udlandet.

På det mere overordnede plan mener flere medarbejdere, at der er alt for lidt fokus på internationalisering i Danmark. På kommunalt plan mangler der – ifølge en medarbejder – "*fokus på strategisk brug af internationalisering og dens værdiskabelse*". Og en anden kommunal medarbejder med flere års erhvervs erfaring fra udlandet, har (indtil nuværende ansættelse) oplevet en stor mangel på anerkendelse af sine internationale kompetencer, og mener, at der bør gøres noget: "*Vi bryster os i Danmark af at være et utrolig globaliseret internationaliseret samfund. Men jeg mener i høj grad, at vi halter efter i Danmark på det punkt. Vi er overhovedet ikke blandt de bedste. Der er en manglende anerkendelse af andre folks kompetencer. Og det samme gælder for danske akademikere efter længere udlandsophold; de oplever skepsis, manglende anerkendelse, og ender med laverere rangerede jobs*".

5 Internationalisering generelt - arbejdsgivernes holdning til internationalisering

Uddannelsesophold i udlandet er et aspekt af internationalisering set i et bredere perspektiv. Arbejdsgiverne udtrykte således gentagne gange i interviewene holdninger til internationalisering på et mere generelt og overordnet plan. Internationalisering påvirker arbejdsgivere og virksomheder i Danmark, og den øgede internationalisering påvirker ikke mindst arbejdsgivernes behov for medarbejdere med internationale kompetencer.

Dette kapitel gengiver således de vigtigste tendenser og tematiseringer i arbejdsgiverne holdning til internationalisering og behov for medarbejdere med internationale kompetencer på det generelle plan.

Vi lever i en globaliseret tidsalder

I analysen af interviewmaterialet blev det tydeligt, at alle arbejdsgiverne – såvel private virksomheder, interesseorganisationer og offentlige institutioner – har en klar opfattelse af, at vi lever i en global tidsalder. Mange arbejdsgivere gav således udtryk for, at det er vigtigt for virksomheder og organisationer at have et overordnet fokus på internationalisering. Dette kommer til udtryk i udsagn som: *”Det er meget vigtigt, at vi har antennerne ude. Man skal kunne illustrere, at man ved, hvad der foregår ude i verden, fordi alt, hvad vi laver, sker i en meget større sammenhæng”* og *”I forhold til alle vores aktiviteter lægger vi meget vægt på, hvad der sker i verden. Det er en tendens, der følger hele ministerområdet”*.

Flere arbejdsgivere taler om en sammensmeltning mellem det nationale og det internationale. En interviewperson beretter at: *”Vi synes jo her, at med globalisering så er der tale om en opløsning af det nationale og det internationale. Det smelter mere og mere sammen. Efterhånden er det vel meget få analytiske AC-jobs, hvor man ikke skal tænke et internationalt perspektiv ind i en eller anden forstand”*, mens en anden udtrykker det således: *”Generelt er internationalisering og globalisering en helt naturlig del. Man kigger bredere. Der er ikke et skel imellem det derude og det derhjemme”*.

En anden vigtig tendens, der skal ses i lyset af internationaliseringen, er en øget fokus på udvikling og udfordringer. Således påpeger en kommunal leder at: *”Vi lever af nye udfordringer. Den eneste konstant er udvikling, fordi Europa bevæger sig enormt hurtigt. Globaliseringen sker enormt hurtigt. Kravene fra EU ændrer sig hele tiden. Og vi skal hele tiden være omstillingsparate”*. Innovation og fornyelse er således nøglebegreber for de danske arbejdsgivere.

Internationalisering bliver vigtigere fremover

Samtidig med denne forståelse for, at arbejdsgiverne befinder sig i og skal navigere i en globaliseret verden, ses der desuden en forventning hos mange af arbejdsgiverne om, at internationalisering fremover vil spille en endnu større rolle på arbejdsmarkedet, end den gør i dag. Der udtrykkes således behov for *”mere international tænkning”* og *”øget fokus på internationalisering”*, blandt andet fordi en stor del af dansk lovgivning i dag kommer fra EU.

En offentlig arbejdsgiver beskriver hvorledes: *”Man kunne godt forestille sig, at styrelsens sigte bliver mere og mere internationalt med årene. Det bliver måske noget man tager for givet, at alle kandidater har international erfaring”*.

Mangel på internationale kompetencer og behov for international arbejdskraft

Flere arbejdsgivere beretter, hvordan den stigende internationalisering skaber en øget efterspørgsel på medarbejdere med internationale kompetencer. Der omtales medarbejdere, som forstår at begå sig og navigere i interkulturelle miljøer; *”Internationale aktiviteter sættes generelt højt på dagsordenen. Der bliver større behov for folk med internationale erfaringer – fordi internationale erfaringer udvikler mennesker, man får udvidet sin horisont”*.

I forhold til flere af de private virksomheder opleves der også et stigende behov for medarbejdere med internationale kompetencer. En HR-chef i en teknisk funderet virksomhed udtaler således: *”Om fem til ti år har vi nok et større behov for teknikere med international erfaring. Ved nyansættelser i dag og fremover bliver der lagt meget vægt på internationale kompetencer”*. En grund til, at de eksportbaserede virksomheder oplever et øget behov for medarbejdere med internationale kompetencer, er blandt andet, at produktionen udenfor Danmark vokser. Det internationale marked og den indbyrdes afhængighed lande og virksomheder imellem vokser – og det kræver medarbejdere, som kan navigere internationalt.

For nogle arbejdsgivere - særligt store internationale virksomheder - er det ikke nok med danske medarbejdere, som har internationale erfaringer. Her opleves et yderligere behov for udenlandske medarbejdere, som med deres forskellige baggrunde og kompetencer kan bidrage positivt til virksomhederne. Dette udtrykkes eksempelvis i følgende citat: *”Vi er ekstremt internationale. Koncernsproget er engelsk, og vi arbejder på at få flere udlændinge ind i organisationen. Det er meget givende for organisationen”*.

En anden international virksomhed oplever problemer med ikke at have nok danske ansøgere med de nødvendige internationale kompetencer at vælge imellem ved rekruttering: *”Generelt bliver internationale kompetencer vigtigere og vigtigere i disse år. Da der ikke er nok danske ansøgere, der har de*

fornødne kompetencer, er det nødvendigt for os at tiltrække udenlandske medarbejdere”.

Internationaliseringens bagside

Ikke alle de medvirkende arbejdsgivere er ubetinget begejstrede for internationaliseringen og dens forskellige konsekvenser. Nogle mener for eksempel, at selve begrebet 'internationalisering' fremkalder fordomme, fordi det er et *'tomt begreb uden reelt indhold'*. Internationalisering bliver således først relevant når den kobles til konkrete problemstillinger og løsninger der relaterer sig til organisationens eller virksomhedens arbejdsopgaver.

Andre arbejdsgivere påpeger, at vi generelt i Danmark bryster os af at være mere internationale end vi i virkeligheden er. Denne holdning kommer blandt andet til udtryk i følgende citat: *”Selvtilstrækkeligheden i Danmark er stor. Vi tror selv at vi er bedst til alt, derfor er vi måske reelt ikke så internationale som vi tror”.*

En sidste problematisering af internationalisering vedrører danske højtuddannede, som efter flere års karriere i udlandet har svært ved at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked ved hjemkomst. Det er en udbredt holdning blandt mange af arbejdsgiverne, at to-tre år i udlandet er maksimum, hvis man vil gøre sig forhåbninger om at vende hjem til et tilsvarende - eller bedre - job i Danmark. Dette skyldes dels en frygt for, at personer, der har arbejdet en årrække i udlandet på længere sigt, mister lokalkendskabet til det danske arbejdsmarked, dels vil der også være en risiko for, at man mister nogle af de netværk, som kan være med til at skaffe adgang til de relevante jobs.

Respondentliste

Følgende arbejdsgivere har medvirket i undersøgelsen:

Offentlige myndigheder:

- Københavns Kommune – Økonomiforvaltningen
- Odense Kommune
- Aalborg Kommune
- Region Syddanmark
- Erhvervs- og Byggestyrelsen
- Kunststyrelsen
- Finansministeriet
- Udenrigsministeriet

Private virksomheder:

- Accenture
- FOSS – Dedicated Analytical Solutions
- Nordea
- PBS
- Vestas

Interesseorganisationer:

- Dansk Industri
- Dansk Magisterforening