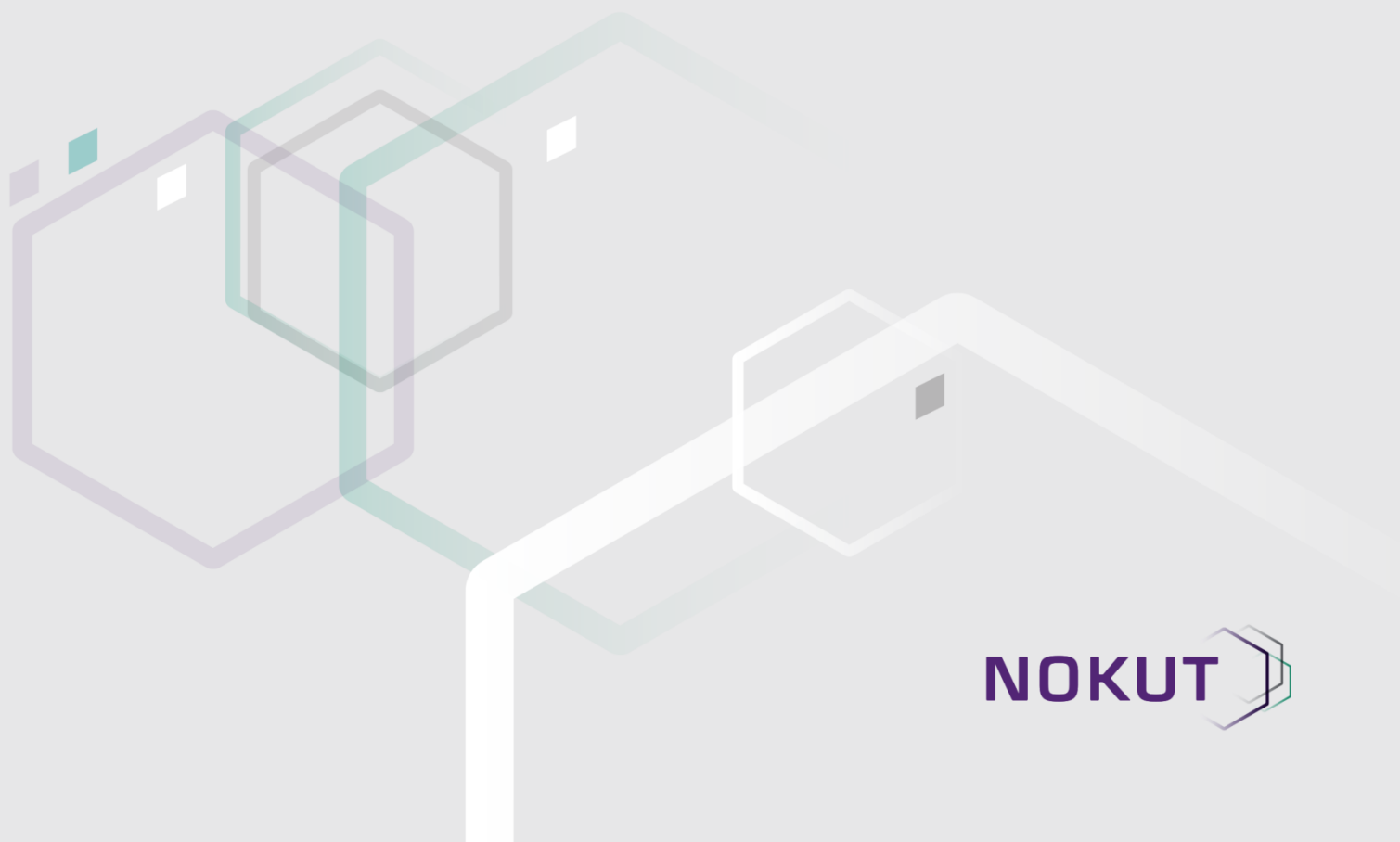


NOKUTs notater

Norske arbeidsgiveres syn på høyere utdanning fra utlandet

Marie-Louise Damen og Marte Haugerud Moe, 2015



NOKUT 

Innhold

1	Innledning	1
2	Norske arbeidsgiveres syn på høyere utdanning fra utlandet	2
3	Hva er de viktigste elementene i rekrutteringsprosessen av personer med høyere utdanning fra utlandet?	3
4	Kjennskap til NOKUT, generell godkjenning og andre godkjenningsordninger	4
5	Bruken/verdien av NOKUTs generelle godkjenning	5
6	Avsluttende refleksjoner	7
	Referanser	9
	Vedlegg.....	10
	V1. Spørreskjemaet og datainnsamling	10
	V2. Respondentutvalg og representativitet.....	10
	V3. Figurer.....	12

1 Innledning

I følge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) består 15,6% av landets befolkning, per 1. januar 2015, av personer som enten har innvandret selv, eller som er født i Norge med to innvandrerforeldre bosatt her¹. I 2014 hadde 38% av innvandrerne høyere utdanning², noe som vil si at de hadde tatt høyere utdanning før de kom til Norge. Den tilsvarende prosentandelen for totalbefolkningen var 31,4%. Andelen sysselsatte innvandrere i alderen 15 – 74 år var 63,4%, mens den for befolkningen i sin helhet var 68,5%. Siden 2007 har arbeid vært den viktigste innvandringsgrunnen³.

NOKUTs generelle godkjenning er ment som et bidrag for at personer med utenlandsk høyere utdanning effektivt skal kunne benytte kompetansen sin i Norge. I tillegg skal godkjenningen kunne brukes til å bistå, og gi informasjon til, norske arbeidsgivere som ønsker å rekruttere personer med utenlandske akademiske kvalifikasjoner. For å sikre kvaliteten i arbeidet NOKUT utfører, er det viktig at vi som arbeider med generell godkjenning har informasjon om hvorvidt NOKUTs godkjenning faktisk bidrar til å få personer med høyere utdanning fra utlandet ut i arbeid.

Høsten 2013 gjennomførte NOKUT en kandidatundersøkelse⁴. Her ble om lag 4500 respondenter, som i tidsrommet 2009 – 2013 hadde søkt om å få sin utenlandske utdanning vurdert av NOKUT, stilt spørsmål om denne ordningen og NOKUTs servicetilbud. Hensikten med studien var å få en bedre oversikt over hva kandidatene gjør i dag, og hvordan NOKUTs godkjenningsdokument har vært til nytte i prosessen med å få innpass i det norske arbeidsmarkedet. Konklusjonen av undersøkelsen var at den aktuelle respondentgruppen syntes at ordningen fungerte godt, og at de var godt fornøyde med NOKUTs tilbud.

Neste trinn ble derfor å innhente erfaringer fra norske arbeidsgivere. Vi ønsket å bedre vår kunnskap om arbeidsgivernes kjennskap til NOKUT, vår generelle godkjenning og ytterligere tjenester vi tilbyr. NOKUT ville også vite mer om hva som veier tyngst i rekrutteringsprosessen av nyansatte, og hvilke holdninger norske arbeidsgivere har til akademiske kvalifikasjoner tatt utenfor Norge. Utgangspunkt ble tatt i en delstudie fra det svenske Universitets- og högskolerådet (UHR) sin rapport «Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning» fra 2014⁵. Bakgrunnen for dette var både å effektivisere arbeidet med undersøkelsen, og samtidig skape et sammenligningsgrunnlag for funnene våre.

På oppdrag fra den svenske regjeringen, ble UHR bedt om å evaluere bruken og effekten av deres godkjenningsdokument (utlåtande) av utenlandsk høyere utdanning. Dette gjorde de gjennom en tredelt studie. Den første delstudien besto av en registerstudie som sammenlignet utfallet på arbeidsmarkedet mellom akademikere med utdanning fra utlandet som hadde fått en godkjenning av utdanningen sin, og de som ikke hadde det. Den andre delstudien besto av et spørreskjema sendt ut til personer som tidligere hadde søkt om godkjenning av utdanningen sin fra utlandet. Her ble de spurt om sine erfaringer vedrørende betydningen av godkjenningen i forbindelse med jobbsøking og andre relevante situasjoner. Den tredje, og siste delstudien, baserte seg på et spørreskjema sendt ut til samtlige svenske arbeidsgivere (offentlige og private) med mer enn 100 ansatte, samt et lite utvalg av

¹ SSB (2015): <http://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall> <http://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall>

² SSB (2015): <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/aar/2015-06-18?fane=tabell&sort=nummer&tabell=225169>

³ SSB (2015): <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvgrunn>

⁴ Se Referanser for lenke til undersøkelsen.

⁵ Se Referanser for lenke til rapporten.

private arbeidsgivere med færre enn 100 ansatte. Her ønsket UHR å få vite mer om hvilken kjennskap arbeidsgiverne hadde til deres godkjenningssdokument, hvorvidt arbeidsgiverne verdsatte dette, og hvilken funksjon det fylte, eller eventuelt ikke fylte, i rekrutteringsprosessen av nyansatte.

Dette notatet oppsummerer funnene fra spørreundersøkelsen NOKUT sendte ut til norske arbeidsgivere høsten 2015. Videre sammenlignes noen av de norske tendensene med resultatene UHR avdekket i sin tilsvarende studie blant svenske arbeidsgivere året før.

I motsetning til UHR, valgte vi å sende ut vår undersøkelse til både små, mellomstore og store bedrifter. Det var totalt 1055 arbeidsgivere som fullførte spørreskjemaet vi sendte ut, noe som tilsvarer en svarfrekvens på 15%. Selv om svarfrekvensen er lav, er dataene representative for populasjonen⁶.

2 Norske arbeidsgiveres syn på høyere utdanning fra utlandet

Norske arbeidsgivere oppfatter høyere utdanning fra utlandet som relativt positivt i rekrutteringsprosessen av nye ansatte. 52% av respondentene som deltok i undersøkelsen svarte at de anser dette som positivt, eller svært positivt. Denne oppfatningen øker til 63% blant arbeidsgivere som har kjennskap til NOKUT, og til ytterligere 65% blant arbeidsgivere som tidligere har sett vårt godkjenningssdokument. Man kan spørre seg hvorvidt det er kontakten med NOKUT og erfaringen med vår generelle godkjenning som påvirker dette synet. Eller tilegner arbeidsgivere som i utgangspunktet er positive til høyere utdanning fra utlandet i større grad seg kjennskap om godkjenningssinstanser som NOKUT? Uavhengig av påvirkningsvei, står disse forholdene i en positiv korrelasjon til hverandre.

En annen faktor som ser ut til å påvirke synet på høyere utdanning fra utlandet, er eksponeringsgraden for internasjonale miljøer:

- Arbeidsgivere som representerer multinasjonale organisasjoner er mer positive enn de som ikke representerer slike.
- Arbeidsgivere med en ikke-statlig (NGO) organisasjonsform er noe mer positive enn offentlige og private.
- Arbeidsgivere som rekrutterer ansatte fra to eller flere land, er mer positive enn de som ikke rekrutterer internasjonalt eller kun fra ett enkeltland.

I hvilken del av verden kandidatene hadde oppnådd sine akademiske kvalifikasjoner, viser seg å være en annen påvirkningsfaktor:

- Arbeidsgivere som har rekruttert flest kandidater med akademiske kvalifikasjoner fra Sør- og Mellom-Amerika, Nord-Amerika og Oseania, oppgir å være mest positive til høyere utdanning fra utlandet.
- Videre følger Afrika og Vest-Europa (utenom Norden).
- Arbeidsgivere som har rekruttert kandidater med utdanning fra Norden og Asia er de minst positive til høyere utdanning til høyere utenlandsk utdanning⁷.

⁶ Mer informasjon om respondentutvalg og representativitetsanalyser finnes i Vedlegg.

⁷ Se figur V3.1 i Vedlegg for mer informasjon.

Tall fra SSB⁸ viser at det i Norge i 2. kvartal 2015 var høyest arbeidsledighet blant innvandrere fra Afrika og EU-land i Øst-Europa. Innvandrerne med lavest grad av ledighet kom fra Norden, Nord-Amerika og Oseania. Det fremstår ikke å være noen sammenheng mellom norske arbeidsgiveres holdninger til høyere utdanning fra utlandet og det nasjonale arbeidsledighetsnivået blant personer med den samme geografiske bakgrunnen. Her er det imidlertid viktig å merke seg at NOKUT ikke spurte de norske arbeidsgiverne om hvor kandidatene kom fra, men snarere hvor de hadde oppnådd sine akademiske kvalifikasjoner (selv om dette som oftest gir samme svar). Videre tar SSB sin statistikk kun utgangspunkt i geografisk opphav, ikke utdanningsnivå.

3 Hva er de viktigste elementene i rekrutteringsprosessen av personer med høyere utdanning fra utlandet?

Da de ble spurt om å oppgi betydningen av en rekke gitte faktorer under siste rekruttering av en kandidat med utenlandsk høyere utdanning, oppga norske arbeidsgivere følgende elementer som viktigst⁹:

- Relevante evner/kunnskaper
- Spesifikk faglig kunnskap
- Relevant høyere utdanning

Dette er eksakt de samme faktorene svenske arbeidsgivere oppga som viktigst, da de ble stilt det samme spørsmålet i 2014. Det eneste avviket er at svenske arbeidsgivere rangerte relevant høyere utdanning foran spesifikk fagkunnskap.

Videre ser vi at norske og svenske arbeidsgivere møter mange av de samme utfordringene knyttet til språk ved rekruttering av kandidater med utenlandsk høyere utdanning¹⁰. I begge land rangerer respondentene mangel på kunnskaper i norsk/svensk, og uklarhet om kunnskapene i norsk/svensk er tilstrekkelige for å utføre arbeidet, som de mest fremtredende utfordringene i rekrutteringsprosessen.

Betydningen av norskkunnskaper samsvarer med funn fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) sin undersøkelse blant NHO sine medlemsbedrifter i 2014¹¹. Her ble bedriftene bedt om å oppgi hvilke ferdigheter de vektla ved ansettelse av nye medarbeidere. Av en rekke gitte ferdigheter, fremsto norsk som den viktigste kompetansen. 63% av bedriftene tilla muntlig norsk stor betydning, mens 42% svarte tilsvarende om skriftlige norskkunnskaper.

Deler vi inn de norske arbeidsgiverne i tre grupper, med utgangspunkt i sektoren de er mest aktive i¹², avdekkes store forskjeller i vektleggingen av relevant høyere utdanning og språkkunnskaper i norsk og engelsk.

Arbeidsgivere innenfor privat sektor framstår som noe mindre opptatt av formalkompetanse enn de andre. Disse arbeidsgiverne oppgir blant annet ikke å ha tillagt relevant høyere utdanning større vekt enn sosial kompetanse, under sin seneste ansettelse av en person med utenlandsk høyere utdanning.

⁸ SSB (2015): <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvarbl>

⁹ Se figur V3.2 i Vedlegg for hele oversikten.

¹⁰ Se figur V3.3 i Vedlegg for hele oversikten.

¹¹ Se Referanser for lenke til notat.

¹² 1. Innenfor privat sektor (65%) 2. Innenfor offentlig sektor (18%). Inkluderer non-profit / veldedig arbeid, og 3. Innenfor lovregulerte yrker (17%). Kan være både offentlig og privat sektor.

Mens relevante evner/kunnskaper og spesifikk faglig kunnskap ble rangert som viktigst av arbeidsgivere innen privat sektor, vektla arbeidsgiverne innen offentlig sektor og lovregulerte yrker relevant høyere utdanning tyngst. I motsetning til arbeidsgiverne i privat sektor, så arbeidsgiverne innenfor offentlig sektor og lovregulerte yrker på relevant høyere utdanning som viktigere enn både sosial kompetanse, relevante evner/kunnskaper og spesifikk faglig kunnskap.

Undersøkelsen avdekker også forskjeller mellom hvordan arbeidsgivere fra de ulike sektorene vektlegger språkkunnskaper. Norsk kunnskaper vektlegges i større grad blant arbeidsgivere som representerer de lovregulerte yrkene og innenfor offentlig sektor, enn blant de private. Ser man derimot på kunnskaper i engelsk og andre språk, vektlegges dette i vesentlig større grad av arbeidsgiverne innenfor privat sektor.

4 Kjennskap til NOKUT, generell godkjenning og andre godkjenningsordninger

Av arbeidsgiverne som besvarte spørreundersøkelsen, oppga 38% å ha kjennskap til NOKUT. Ved nærmere ettersyn, ser vi at både bedriftenes organisasjonsform og størrelse påvirker denne kjennskapen. Mens det kun var 32% av de private arbeidsgiverne som oppga å ha kjennskap til NOKUT, var de tilsvarende andelene henholdsvis 59% og 61% blant de offentlige og de ikke-statlige (NGO). Videre ser vi at kjennskapen til NOKUT er større blant arbeidsgiverne som representerer store bedrifter (54%), enn de som representerer små (34%) og mellomstore (32%)¹³.

Totalen på 38% er noe lavere enn hva som fremkom under NOKUTs kandidatundersøkelse fra 2014. Her oppga 48% av personene som hadde fått godkjent sin utenlandske utdanning i tidsrommet 2009 – 2012 å ha en oppfatning av at norske arbeidsgivere hadde god, eller svært god, kjennskap til NOKUTs godkjenningsordning. Dette avviket kan være forårsaket av at arbeidsgiverne det refereres til i kandidatundersøkelsen var blitt eksponert for et godkjenningsdokument fra NOKUT i møte med jobbsøkeren (NOKUTs respondent). Derimot hadde ikke arbeidsgiverne som deltok i denne studien nødvendigvis hatt samme befatning med NOKUT, eller noen av våre tjenester, før de avga sine svar.

22% av de norske arbeidsgiverne oppga å ha sett et godkjenningsdokument fra NOKUT tidligere. Dette er en relativt lik prosentandel som i Sverige, der 25% av arbeidsgiverne svarte at de hadde sett et «utlåtande» fra UHR en eller flere ganger i forbindelse med rekruttering.

På spørsmålet om de hadde kjennskap til en nasjonal myndighet som jobber med å vurdere høyere utenlandsk utdanning¹⁴, svarte 60% av de svenske arbeidsgiverne bekreftende. Norske arbeidsgivere ble ikke stilt det samme spørsmålet, men snarere hvorvidt de hadde kjennskap til ulike prosedyrer for å få godkjent utenlandske kvalifikasjoner i Norge. Her var det kun 25% av arbeidsgiverne som oppga å ha kjennskap til NOKUTs generelle godkjenning. Kjennskapen øker til 52%, om man summerer opp andelen respondenter som oppga å enten ha kjennskap til NOKUTs generelle godkjenning, autorisasjon/godkjenning av lovregulerte yrker, faglig godkjenning av høyere utdanning eller flere av disse ordningene.

¹³ Bedriftsstørrelse har vi her definert som følger: Store: mer enn 100 ansatte, mellomstore: 20 – 99 ansatte og små: 1- 19 ansatte.

¹⁴ Et spørsmål som ikke kun befatter UHR sitt «utlåtande», men også ulike typer autorisasjoner utstedt av andre kontorer.

Også her viser det seg å være store interne forskjeller blant norske arbeidsgivere. Igjen er det respondentene som representerer de største bedriftene som viser seg å ha den største kjennskapen. Hele 72% av arbeidsgiverne som representerer store bedrifter oppgir å ha kjennskap til en eller flere norske ordninger for godkjenning av høyere utdanning fra utlandet. Blant respondentene som representerer små og mellomstore bedrifter, er de tilsvarende andelene henholdsvis 45% og 46%.

Til slutt kan det være verdt å merke seg at forskjellene som beskrives mellom norske og svenske arbeidsgivere trolig kan forklares med at det i 2015 finnes langt flere innvandrere i Sverige¹⁵ enn i Norge¹⁶. Det er derfor sannsynlig at svenske arbeidsgivere i større grad eksponeres for personer med utenlandske akademiske kvalifikasjoner i forbindelse med rekruttering av nyansatte. I motsetning til i Norge, tilbys det i Sverige også vurdering av utenlandsk utdanning på lavere nivåer¹⁷. I tillegg ser vi store forskjeller i svarene til norske arbeidsgivere, på bakgrunn av størrelsen på bedriften de representerer. Mens den svenske undersøkelsen i all hovedsak ble besvart av arbeidsgivere med mer enn 100 ansatte, utgjør denne gruppen kun 23,5% av respondentene i den norske.

5 Bruken/verdien av NOKUTs generelle godkjenning

Av arbeidsgiverne som deltok i spørreundersøkelsen, oppga 63% at godkjenning av utenlandsk høyere utdanning er viktig, eller svært viktig, i helhetsvurderingen av en kandidats kompetanse. Andelen øker til 74% om man plukker ut svarene fra arbeidsgiverne som har oppgitt at de har kjennskap til NOKUT, og til ytterligere 75% blant arbeidsgiverne som har sett et godkjenningsdokument tidligere.

Om vi på nytt deler de norske arbeidsgiverne inn i tre grupper, med utgangspunkt i sektoren de er mest aktive i, avdekkes store forskjeller på spørsmålet om hvor viktig godkjenning av utenlandsk høyere utdanning er i helhetsvurderingen av en kandidats kompetanse. Mens de aller fleste arbeidsgiverne som arbeider med lovregulerte yrker og innenfor offentlig sektor oppgir at en slik godkjenning er viktig, eller svært viktig, tillegges den ikke like mye vekt blant arbeidsgiverne i privat sektor¹⁸.

På spørsmålet om hvor stor rolle godkjenning av utenlandsk utdanning spiller i ulike rekrutteringssammenhenger, svarte norske arbeidsgivere at en godkjenning er viktig, eller svært viktig:

- Når det gjelder å tilby en kandidat en stilling (64%).
- I vurderingen om hvorvidt en kandidat skal tilbys fast vs. midlertidig stilling (57%).
- Ved lønns plassering (51%).
- For innpassing i stillingskategori (46%).

Blant de svenske arbeidsgiverne som oppga å ha sett et «utlåtande» fra UHR tidligere, svarte omkring en fjerdedel at dokumentet hadde hatt stor betydning for beslutninger omkring ansettelse. Videre oppga halvparten av disse igjen, at «utlåtandet» var viktig i beslutninger vedrørende ansettelsesform, stillingstittel og lønns plassering.

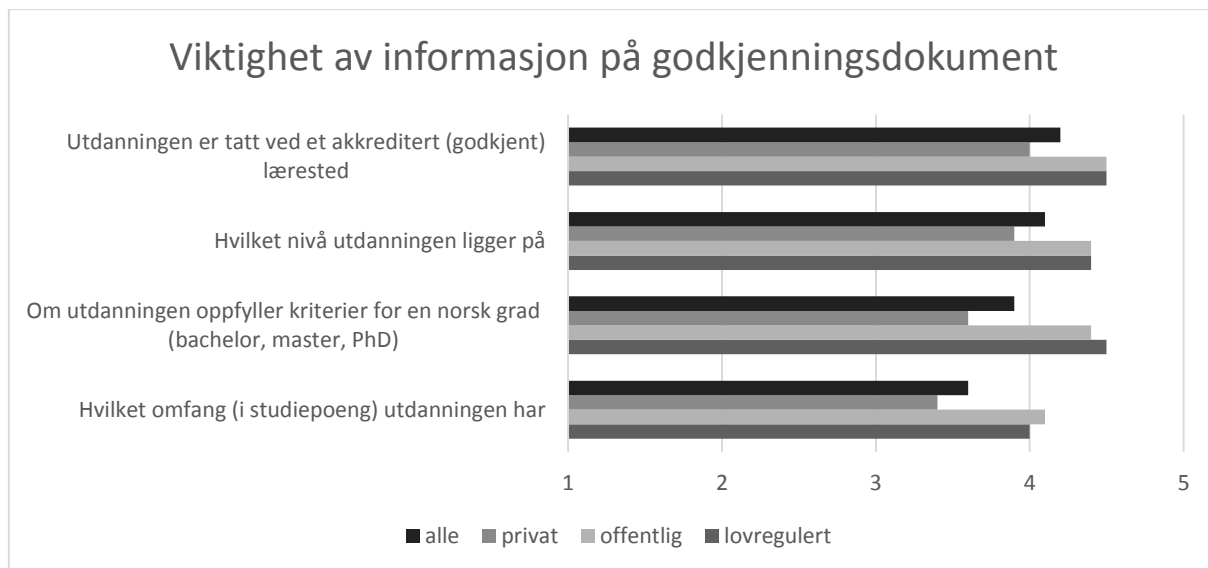
¹⁵ 1,6 millioner innvandrere jf. SCB (2015): <http://www.sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/in-och-utvandring/>

¹⁶ 669 000 jf. SSB (2015): <http://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall>

¹⁷ Utländsk gymnasieutbildning og eftergymnasial yrkesutbildning.

¹⁸ Se figur V3.4 i Vedlegg for mer informasjon.

Da vi spurte norske arbeidsgivere om hvilken informasjon i selve godkjenningsdokumentet de anser som mest viktig, fremkom det igjen store sektorvise forskjeller. I Figur 1 kan man se at arbeidsgivere i privat sektor i mindre grad ser på konkret informasjon fra godkjenningsdokumentet som viktig, eller svært viktig, enn arbeidsgivere innenfor lovregulerte yrker og offentlig sektor. Funnet er kanskje ikke særlig overraskende, men understreker inntrykket av at arbeidsgivere innenfor privat sektor er mindre opptatt av formalkompetanse enn de som representerer lovregulerte yrker og det offentlige.



Figur 1 Viktigheten av ulik informasjon fra NOKUTs godkjenningsdokument for arbeidsgivere, gruppert etter sektor (1: ikke viktig - 5: svært viktig).

Norske arbeidsgivere oppga at godkjenning av utenlandsk høyere utdanning er viktigst i følgende situasjoner:

- Når originale utdanningsdokumenter er utstedt på et annet språk enn engelsk.
- Når referanser mangler eller ikke kan kontaktes.
- Når kvalifikasjonen er oppnådd i et land utenfor Europa.

Disse svarene kan tyde på at arbeidsgiverne i størst grad støtter seg til informasjonen på godkjenningsdokumentet når de selv ikke kan «gå god for» kandidatens kompetanse/kunnskapsnivå grunnet språklige barrierer, ukjente utdanningssystemer¹⁹ eller de selv ikke har mulighet til å eliminere usikkerhetsmomenter gjennom referansesjekk.

Respondentene som tidligere hadde søkt om godkjenning av sin utenlandske utdanning i Sverige²⁰, oppga å ha inntrykk av at svenske arbeidsgivere var mest opptatt av tidligere arbeidserfaring. Dette bygger opp under våre funn, der norske arbeidsgivere svarer at godkjenning av høyere utdanning fra utlandet er minst viktig i situasjoner der kandidaten har relevant arbeidserfaring fra Norge. Videre mente respondentene i den svenske undersøkelsen at arbeidsgivere var mer interessert i selve utdanningsdokumentene, enn i godkjenningsdokumentet. Dette samsvarer også med våre resultater,

¹⁹ Hvis man tolker svaralternativet «Når kvalifikasjonen er oppnådd i et land utenfor Europa», som utdanning tatt i land som ikke er en del av Bologna-prosessen (og som dermed ikke bruker samme poeng- og gradsstruktur som i Norge og de fleste andre europeiske land).

²⁰ Hos henholdsvis UHR eller Högskoleverket, som de het frem til 2013.

der norske arbeidsgivere oppgir at de vanligvis vurderer kandidatenes ferdigheter basert på intervjuer, referanser fra tidligere arbeidsgivere og originale utdanningsdokumenter, før de nevner bruk av godkjenningssdokumenter.

6 Avsluttende refleksjoner

Oppnår norske arbeidsgivere noen fordeler ved å rekruttere personer med utenlandsk høyere utdanning?

Ettersom over halvparten av arbeidsgiverne som svarte på vårt spørreskjema uttrykte at de oppfatter høyere utdanning som positivt, eller svært positivt, i rekrutteringsprosessen av nye ansatte, vil det være naturlig å anta at svaret på dette spørsmålet er ja. Men hvorvidt det er de akademiske kvalifikasjonene, eller snarere bieffekter av utenlandserfaringen som verdsettes, er vanskeligere å uttale seg om.

I EU-kommisjonens Erasmus Impact Study “Effects of mobility on the skills and employability of students and internationalisation of higher education institutions” fra 2014²¹, benyttes begrepet “transversal skills”²². Begrepet kan kanskje best oversettes som overførbare ferdigheter/kompetanse. I følge studien, oppnår hele 81% av Erasmus-studentene en forbedring av denne typen ferdigheter etter et utenlandsopphold. Mens 64% av arbeidsgiverne som deltok i EU-kommisjonens studie nevnte internasjonal erfaring som viktig i rekrutteringsprosessen, oppga hele 92% å se etter såkalte «transversal skills». Disse resultatene kan tyde på arbeidsgivere verdsetter bieffektene av internasjonal erfaring i større grad enn de rent akademiske kvalifikasjonene.

Er det hensiktsmessig at norske arbeidsgivere kjenner til NOKUTs generelle godkjenning og andre tjenester vi tilbyr for å bistå i rekrutteringsprosessen av personer med akademiske kvalifikasjoner fra utlandet?

Svaret på dette spørsmålet er kanskje et opplagt ja. Spesielt om man tar i betraktning den positive korrelasjonen denne undersøkelsen viser mellom kjennskap til NOKUT, og vår generelle godkjenning, og norske arbeidsgiveres syn på høyere utdanning fra utlandet.

Dog er det viktig å inkludere i denne betraktningen alle arbeidsgivere som jobber innenfor fagfelt hvor det ikke kreves at de ansatte skal ha høyere utdanning, eller som av andre grunner faller utenfor målgruppen for NOKUTs tjenester per i dag. Kompetansebarometeret fra 2014 for NHO-bedriftene konkluderte med at disse bedriftene samlet sett hadde størst behov for ansatte med fullført videregående skole og fagbrev (mer enn hver tredje NHO-bedrift oppga å ha stort behov for kompetanse på dette nivået).

²¹ Se Referanser for lenke til studien.

²² Eksempler på denne typen ferdigheter kan være åpenhet/nysgjerrighet til nye utfordringer, ferdigheter innenfor problemløsning og beslutningstaking, samt toleranse for andre personers verdier og oppførsel.

Til nå har NOKUT kun vurdert utenlandsk høyere utdanning (nivå 6-8 i NKR²³) for generell godkjenning, men her er det i ferd med å skje en endring. I statsbudsjettet for 2016 er det avsatt midler til NOKUT for å etablere en godkjenningsordning for utenlandsk fagutdanning (nivå 4 i NKR). Videre foreslås det i høringsforslaget til endring av fagskoleloven å etablere en godkjenningsordning for utenlandsk fagskoleordning (nivå 5 i NKR) lagt til NOKUT²⁴. Vi vil kunne bistå langt flere arbeidssøkere og arbeidsgivere ved å åpne opp for en utvidelse av NOKUTs virkeområde til også å inkludere lavere nivåer. På den måten vil vi også gjøre oss synlige for et helt nytt segment i norsk arbeidsliv.

²³ Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk.

²⁴ Les mer om NOKUTs utviklingsplan for 2016-17 ved å bruke lenke i Referanser.

Referanser

Rapporter/undersøkelser:

EU-Commission, Education and Culture, “The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions”, 2014:
http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT), «Generell godkjenning av utenlandsk høyere utdanning 2009–2012: Kandidatundersøkelse», 2014:
http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Kunnskapsbasen/Rapporter/UA/2014/Generell_godkjenning_av_utenlandsk_h%c3%b8yere_uttanning_2009-2012_Kandidatunders%c3%b8kelse_022014.pdf

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT), «Utviklingsplan for 2016-17: NOKUTs tjenester om utenlandsk utdanning og kompetanse», 2015:
http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Utenlandsk_uttanning/Utviklingsplan_for_2016%e2%80%932017_NOKUTs_tjenester_om_utenlandsk_uttanning_og_kompetanse.pdf

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) på oppdrag fra NHO, «Kompetansebarometer for NHO-bedriftene», Arbeidsnotat 7/2014:
<http://www.nifu.no/files/2014/06/NIFUarbeidsnotat2014-7.pdf>

The Ontario Ministry of Citizenship and Immigration (MCI) via KPMG LLP and Ference Weicker & Company, «Review of Foreign Qualification Recognition Survey», 2014.

Universitets- og högskolerådet (UHR), «Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning», 2014: http://www.uhr.se/Global/Publikationer/2014/UHR-rapport-effekter_utlatandet_utlandsk_hogskoleutbildning_2014.pdf
http://www.uhr.se/Global/Publikationer/2014/UHR-rapport-effekter_utlatandet_utlandsk_hogskoleutbildning_2014.pdf

Nettsider:

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT): www.nokut.no

Statistiska centralbyrån (SCB): www.scb.no

Statistisk sentralbyrå (SSB): www.ssb.no

Universitets- och högskolerådet (UHR): www.uhr.se

Vedlegg

V1. Spørreskjemaet og datainnsamling

Spørreskjemaet vi benyttet tok utgangspunkt i skjemaet Universitets- og högskolerådet (UHR) utviklet for å utføre delstudie 3 i arbeidet med rapporten «Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning» fra 2014. I tillegg hentet vi inspirasjon fra den canadiske undersøkelsen “Review of Foreign Qualification Recognition Survey” fra Ontario Ministry of Citizenship and Immigration (2014). Videre ble justeringer gjort for å tilpasse spørreskjemaet til den norske konteksten.

Respondentene til undersøkelsen ble plukket ut ved bruk av et tilfeldig stratifisert utvalg av 10 000 e-postadresser tilhørende norske arbeidsgivere registrert i Brønnøysundregisteret. I motsetning til i Sverige, der undersøkelsen primært ble sendt ut til arbeidsgivere med mer enn 100 ansatte, ønsket vi et bredere utvalg respondenter. Brønnøyregisteret gjorde derfor et tilfeldig utvalg av 2 000 adresser innenfor 5 forhåndsdefinerte grupperinger, med utgangspunkt i bedriftenes størrelse (1-4 ansatte, 5-9 ansatte, 10-19 ansatte, 20-49 ansatte og 50 eller flere ansatte).

Tirsdag 18.08.2015 ble spørreskjemaet sendt ut til de 10 000 utvalgte e-postadressene. Etter én måned, og to påminnelser, ble undersøkelsen stengt. Da hadde totalt 1362 respondenter svart, noe som tilsvarer en svarfrekvens på 15%²⁵.

I første del av spørreskjemaet ble respondentene spurt om hvorvidt høyere utdanning er et krav for de ansatte. Hvis dette ikke var et krav, falt arbeidsgiveren utenfor målgruppen til denne undersøkelsen, og spørreskjemaet ble avsluttet. Det var totalt 1055 arbeidsgivere som fullførte hele spørreskjemaet (77% av alle svarende).

V2. Respondentutvalg og representativitet

Forut for videre analyser og fortolkning av resultatene, var det viktig å vite hvor representative disse 1055 arbeidsgivere var sammenlignet med populasjonen (alle mottakere) forøvrig. Dette var spesielt viktig i forhold til faktorer som kunne påvirke resultatene våre. Vi sjekket derfor representativitet i forhold til bedriftsstørrelse, selskapsform og tettsted/by hvor arbeidsgiverne holdt til.

Som det fremkommer av Tabell V2.1 var små bedrifter noe underrepresentert, mens større bedrifter var noe overrepresentert. Det gjaldt særlig de to ytterpunktene: Det var de aller minste bedriftene som var mest underrepresentert, og de aller største som var mest overrepresentert. I den første størrelseskategorien (1-4 ansatte), finnes det 10.2% (N=1022) enmannsbedrifter i populasjonen. Etersom disse ikke pleier å rekruttere ansatte i det hele tatt, er undersøkelsen vår mindre passende for denne gruppen²⁶. Selv om fordelingen av respondenter på bakgrunn av bedriftsstørrelse er litt skjev, mener vi at dette ikke er så ugunstig. Dette fordi fordelingen av respondenter gjenspeiler bedre den aktuelle målgruppen, arbeidsgivere som i større grad har en potensiell erfaring med rekruttering av ansatte med utenlandsk høyere utdanning.

²⁵ Etersom det totalt var 1000 respondenter som ikke var kontaktbare (grunnet feil e-postadresser), mottok kun 9000 arbeidsgivere spørreskjemaet.

²⁶ Likevel har vi 48 enmannsbedrifter blant våre respondenter (4.5%).

	ALLE MOTTAKERE		ALLE SVARENDE		Differanse	RESPONDENTER		Differanse
	N	%	N	%		N	%	
1 – 4 ansatte	2 000	20	148	10,9	-9,1	94	8,9	-11,1
5 – 9 ansatte	2 000	20	200	14,7	-5,3	136	12,9	-7,1
10 – 19 ansatte	2 000	20	258	18,9	-1,1	186	17,6	-2,4
20 – 49 ansatte	2 000	20	299	22,0	2,0	238	22,6	2,6
50 – 99 ansatte	966	9,7	177	13,0	3,3	153	14,5	4,8
100 – 249 ansatte	585	5,9	138	10,1	4,2	121	11,5	5,6
250 eller flere ansatte	449	4,5	142	10,4	5,9	127	12,0	7,5
Total	10 000	100	1362	100		1055	100	

Tabell V2.1 Representativitet i forhold til bedriftsstørrelse

Videre sammenlignet vi andelen respondenter fra de ulike selskapsformene med andelen i den totale populasjonen²⁷. Her fremkom det at aksjeselskaper (AS) var betraktelig underrepresentert blant våre respondenter: 66% av våre respondenter vs. 84% av populasjonen. Selskapsformen organisasjonsledd (ORGL) var litt overrepresentert: 8% av våre respondenter vs. 2% av populasjonen. For de øvrige selskapsformene var derimot utvalget respondenter helt representativt.

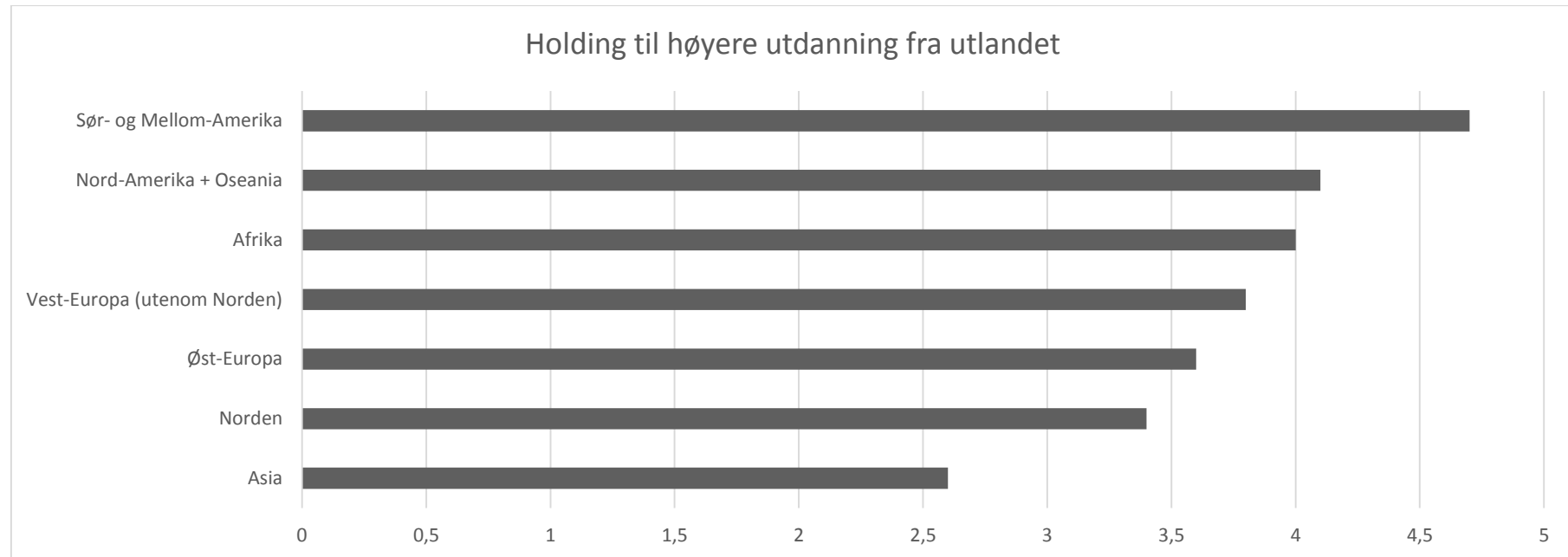
Til slutt sjekket vi om respondentene var representative på bakgrunn av tettstedet/byen hvor organisasjonene holdt til²⁸. Med unntak av arbeidsgivere lokalisert i Oslo, som var litt overrepresentert (21% av våre respondenter vs. 17% av alle mottakere), var respondentutvalget helt representativt.

Alt i alt konkluderer vi med at de 1055 respondentene utgjør en godt representativ gruppe, når det gjelder bedriftsstørrelse, selskapsform og tettsted/by. Ettersom utvalget respondenter er representativt for hele populasjon kan vi bruke dataene, til tross for at svarfrekvensen på 15% er lav.

²⁷ Tabell tilgjengelig på forespørsel.

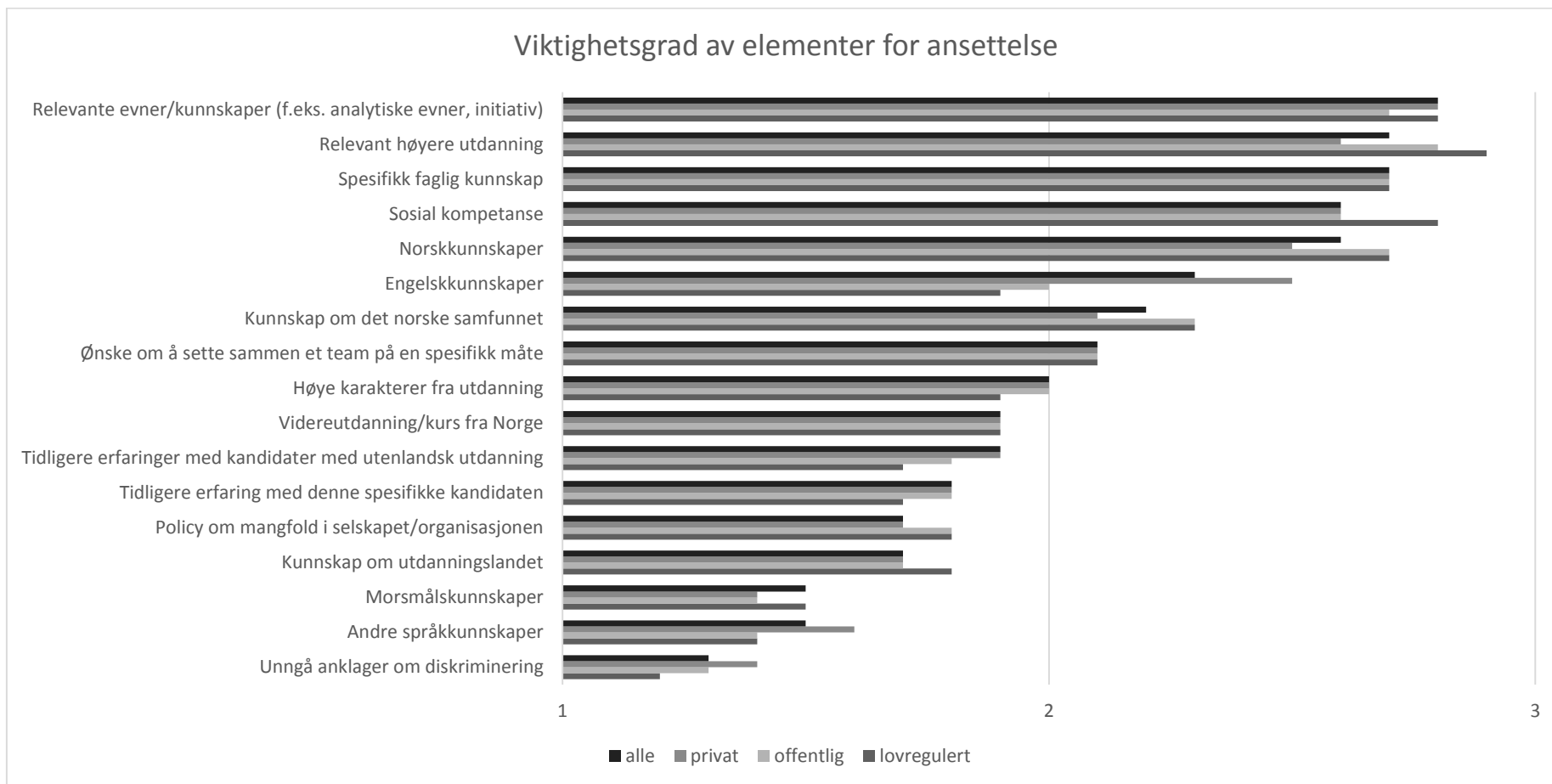
²⁸ Tabell tilgjengelig på forespørsel.

V3. Figurer

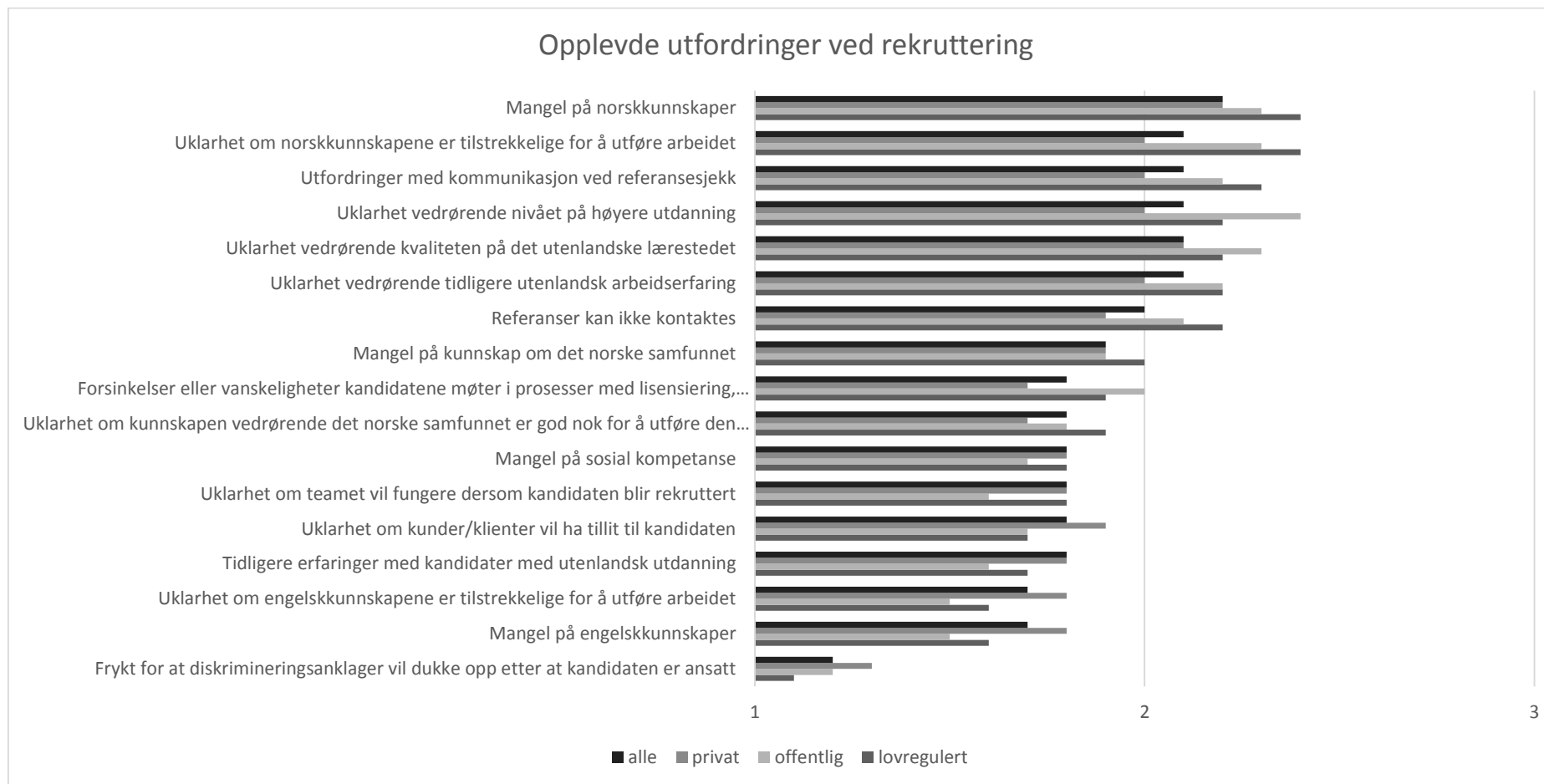


Figur V3.1 Holdning til høyere utdanning fra utlandet blant norske arbeidsgivere, basert på hvilken verdensdel kandidatene de normalt rekrutterer har oppnådd sine akademiske kvalifikasjoner i²⁹ (1: svært negativ - 5: svært positiv).

²⁹ Her har vi kun selektert arbeidsgivere som oppga å rekruttere kandidater med akademiske kvalifikasjoner innenfor en enkel verdensdel. Dette for å få en «sannere» positivitetskår. Selv om vi faktisk oppnådde de samme resultatene da vi rangerte resultatene fra arbeidsgivere som oppga å rekruttere ansatte med akademiske kvalifikasjoner fra flere forskjellige verdensdeler, ville vi da ikke kunne kartlegge hvilke geografiske bakgrunner arbeidsgiverne var mest/minst tilfredse med.



Figur V3.2 Viktighetsgrad av ulike faktorer under seneste ansettelsesprosess av en person med utenlandsk høyere utdanning (1: ingen grad, 2: noen grad, 3: høy grad).



Figur V3.3 Tilstedeværelse av ulike utfordringer ved rekruttering av kandidater med utenlandsk høyere utdanning (1: ikke tilstede, 2: noe tilstede, 3: tilstede).



Figur V3.4 Viktighet for norske arbeidsgivere (fordelt etter sektor) av godkjenning av utenlandsk høyere utdanning i helhetsvurderingen av en kandidats kompetanse (1: ikke viktig - 5: svært viktig).

