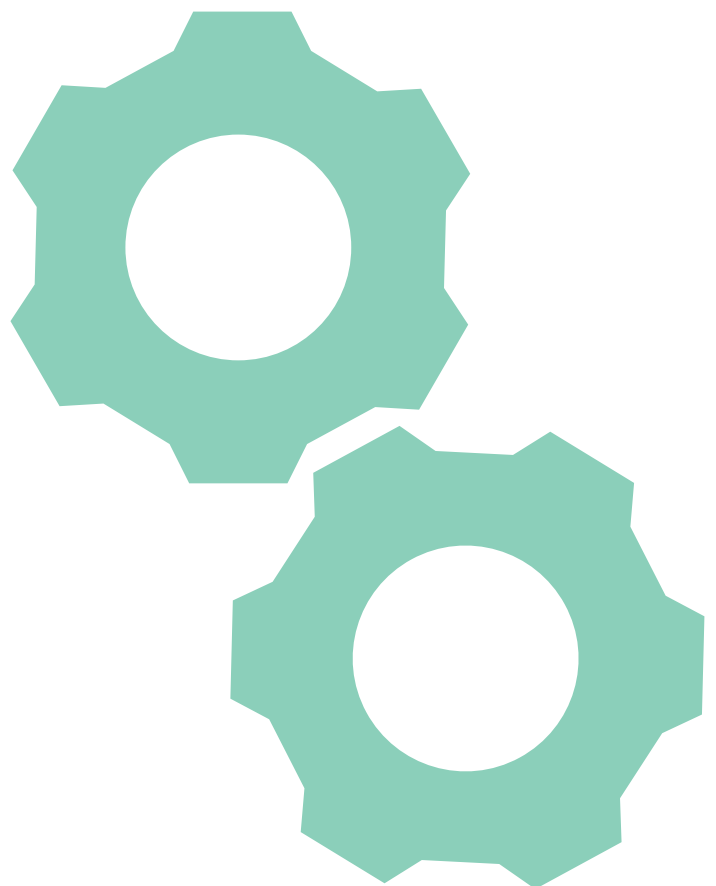


KORTLÆGNING AF OVER UDDANNELSE BLANDT HØJTUDDANNEDE INDVANDRERE INDVANDRERE



**BLANDIG
I BYEN**

KØBENHAVNS KOMMUNE
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

FORORD

Københavns Kommune har kortlagt ikke-vestlige indvandre- res job-til-uddannelsesmatch. Eller sagt på en anden måde, har vi undersøgt om ikke-vestlige indvandrere er beskæfti- gede i stillinger, som svarer til deres uddannelseskvalifikatio- ner. Det har vi gjort med ønsket om at komme bag om historierne om den højtuddannede udenlandske taxachauffør eller rengøringsmedarbejder. Kortlægningen bygger på ind- samling af forskningsbaseret viden suppleret med praktisk funderede erfaringer fra relevante virksomheder og organisa- tioner.

Problematikken er aktuel, fordi et ikke-passende jobmatch kan medføre stor frustration hos den enkelte medarbejder og samtidig udgøre en uudnyttet ressource for samfundet i en tid, hvor virksomheder leder efter nye måder at øge effektivi- teten mest muligt.

Kortlægningen bekræfter desværre historierne i den forstand, at ikke-vestlige indvandrere relativt set oftere er ansat i stillinger, de formelt set er overkvalificerede til, end etniske danskere. Det vil sige, at ikke-vestlige indvandrere i højere grad er overuddannede til deres job i forhold til etniske danskere. Dette problem skal også ses i sammenhæng med, at ikke-vestlige indvandrere har væsentlig sværere ved overhove- det at finde et job, end etniske danskere har. Vi har dermed både at gøre med en overuddannelses- og en overledigheds- problematik.

Det er især de udenlandske uddannelses- og erhvervsferfarin- ger, som viser sig svære at bringe i spil på det danske arbejds- marked. Og det er problematisk, for vi går glip af den vækst og innovation, som vi ved skabes, når virksomheder udnytter potentialet i en mangfoldig medarbejderskare.

Nøglen til at skabe bedre jobmatch og øge beskæftigelsen blandt indvandrere i Københavns Kommune er i høj grad at skabe samarbejde og partnerskaber mellem relevante aktører. Jobcenter København skal tilrettelægge målrettede beskæfti- gelsesforløb, mens for eksempel faglige organisationer og brancheorganisationer har den faglige indsigt og de relevante kontaktflader, som kan facilitere relevante jobmatch. Statslige aktører har en vigtig rolle i at sikre smidige lovgivningsmæs- sige rammer.

Kortlægningen giver os et vidensgrundlag at stå på. Nu skal vi i fællesskab skabe løsninger, der kan komme både indvan- drere, arbejdspladser og samfundet til gavn.

God læselyst!

Anna Mee Allerslev
Borgmester

Kaj Ove Christiansen
Direktør

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

FAKTA OM KORTLÆGNINGEN

Som en del af Inklusionsaftale 2012 har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i Københavns Kommune igangsat en kortlægning af omfang af og mulige årsager til, at ikke-vestlige indvandrere med en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse er i job på et lavere niveau end deres uddannelseskvalifikationer. Kortlægningen har tre delelementer:

- Det nu tidligere Anvendt Kommunal Forskning (AKF) er blevet bedt om at gennemføre en forskningsundersøgelse, som udgør det primære vidensgrundlag for kortlægningen. Undersøgelsen bygger på tre datakilder: En registeranalyse, en spørgeskemaundersøgelse og et antal kvalitative interview.
- En række danske virksomheder er blevet bedt om at forholde sig til undersøgelsesresultaterne med afsæt i deres praktiske erfaringer med målgruppen.

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udformet fem anbefalinger, som bygger på undersøgelsesresultater samt input fra en referencegruppe bestående af en række centrale aktører på området.

Fem temaer har været særligt fremtrædende i kortlægningen: Sprog, branchetilknytning, udenlandske kvalifikationer, greencardordningen samt jobsøgning og netværk. Temaerne gennemgås enkeltvis med inddragelse af forskningsresultater, virksomhedserfaringer og forvaltningens anbefalinger.

PROBLEMETS OMFANG

Andelen af højtuddannede københavnske lønmodtagere, der i 2009 var i job, som kræver kvalifikationer under deres uddannelsesniveau:

- | | |
|--|-----|
| • Ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse | 63% |
| • Ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse | 35% |
| • Etniske danskere | 22% |

Antalmæssigt er der dog langt flere overuddannede etniske danskere (20.960 personer) end ikke-vestlige indvandrere (1.169 personer) i København.

Derudover er der mange højtuddannede indvandrere, som ikke er i job.

Andelen af personer, der er i 2009 var i job som lønmodtager var:

- | | |
|--|-----|
| • Ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse | 47% |
| • Ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse | 69% |
| • Etniske danskere | 80% |

EN SÆRLIG TAK TIL:

Anvendt KommunalForskning

- Chantal Pohl Nielsen
- Helle Bendix Kleif
- Jacob Ladenburg
- Nuri Cayuelas Mateu

Vores referencegruppe med deltagelse fra:

- Dansk Industri
- Foreningen Nydansker
- Dansk Taxi Råd
- Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering
- Styrelsen for Universiteter og Internationalisering
- Jobcenter København Musvågevej
- Københavns Erhvervscenter (Københavns Kommune)
- Novum

Deltagere i virksomhedsworkshopen fra:

- Postcenter København, Post Danmark
- DSB
- Novozymes
- Nykredit
- Microsoft Development Centre Copenhagen
- IBM



"For at lære sproget sender kommunen ofte indvandrere ud i lavkompetencejobs, ligesom indvandrerne også selv søger job, der ligger under deres uddannelsesniveau, hvis de ikke føler sig sprogligt stærke. Det bliver derfor i lavkompetencesektoren, at de danner deres netværk og måske bliver hængende" (DSB)

I. SPROG

Forskningsresultaterne viser, at kravene om dansk kundskaber ofte opleves som høje på danske arbejdspladser samtidig med, at betydningen af andre sprogegenskaber tillægges mindre betydning. Sprogkravene synes især at være høje hos offentlige virksomheder, men også lavkompetencejob kræver ofte gode dansk kundskaber. Flere virksomheder fremhæver, at kravene om stærke dansk kundskaber kan medvirke til at indvandrere selv søger eller opfordres til at søge job under deres uddannelsesniveau. Samtidig har de svært ved at få et passende job, før de har opbygget stærke sprogkompetencer.

"Vi kræver et rimeligt niveau i dansk, og at medarbejdere taler dansk sammen" (Postcenter København)

"Vi bruger nogle gange medarbejdernes mange forskellige sprog som ekstra service til kunderne. For eksempel har medarbejderne i billetsalget på Københavns Hovedbanegård navneskilte, der viser hvilke sprog medarbejderen taler" (DSB)

FORSKNINGSRESULTATER

- Knap halvdelen (48%) af de adspurgte indvandrere, som havde et passende job-til-uddannelsesmatch vurderede, at deres arbejdsgiver tillagde det faktum, at de kunne andre sprog end dansk ”mindre” eller ”ingen betydning”. Det samme gjorde sig gældende for 60% af de overuddannede indvandrere.
- Halvdelen (51%) af de overuddannede har bestået ”Prøve i Dansk 3”, som kan give adgang til almene voksenuddannelser og som er en forudsætning for dansk statsborgerskab. Knap hver tredje (31%) af de overuddannede indvandrere har herudover bestået ”Studieprøven”, som er den danskprøve med de højeste sprogkrav og som kan give adgang til de videregående uddannelser.
- Adspurgt specifikt til, hvorfor de overuddannede ikke har kunnet bruge deres udenlandske uddannelse i deres nuværende job, svarer 36% at utilstrækkelige dansk-kundskaber er en afgørende årsag.
- Spørgeskemaundersøgelsen viser, at ni ud af ti indvandrere ansat i ’offentlig administration’ eller ’sundhedsvæsenet’ angiver, at de slet ikke ville kunne klare sig alene med engelsk på jobbet.
- Spørgeskemaundersøgelsen tyder på, at indvandrere med et passende job-til-uddannelsesmatch har bedre dansk- og engelskkundskaber end de overuddannede. Indvandrere i et passende job-til-uddannelsesmatch vurderer også i højere grad, at deres arbejde kræver et godt sprog.

”Det tager tid at blive god til dansk. Hvis man skal vente med at få et job indtil man taler dansk, kan man let blive kørt fagligt bagud, ikke mindst i it-branchen, der udvikler sig relativt hurtigt” (Microsoft)

BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN ANBEFALER

STYRKE OG UDNYTTE SPROGKOMPETENCER

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget anbefales at:

- Fremme et mere inkluderende arbejdsmarked ved at støtte byens virksomheder og organisationer i at omsætte medarbejderes sproglige mangfoldighed til innovation og vækst. Her er der tale om at udnytte de muligheder, der ligger i at kunne flere sprog og samtidig øge åbenheden på arbejdspladserne overfor et mindre formfuldendt dansk.
- Udarbejde en handleplan for øget brug af danskuddannelse i Jobcenter København. Et element i handleplanen kan være fokus på udbredelse af jobcenterets anvendelse af eksisterende tilbud som sprogmentor og Forberedende VoksenUndervisning (FVU).
- Igangsætte en undersøgelse af, om de selvforsørgende deltager i danskuddannelse bør have mere synlig og direkte adgang til vejledning om muligheder for job eller jobskifte og for anerkendelse af udenlandske uddannelser og efteruddannelse.



2. BRANCHETILKNYTNING

Overuddannelsesproblematikken er særligt fremherskende i nogle brancher og mindre i andre. Dette understreger vigtigheden af at tænke i specifikke faggrupper og erhverv i forhold til at fremme bedre job-til-uddannelsesmatch hos indvandrere. Samtidig peger både forskningsundersøgelsen og virksomhedsrepræsentanterne på, at de overuddannede indvandrere ikke i særlig høj grad selv er opsøgende i forhold til kompetenceudvikling og avancementsmuligheder.

”Vi er først for nylig fra centralt hold blevet klar over at mange af vores medarbejdere i lavkompetencejob har en lang uddannelse med sig fra udlandet. I forbindelse med et før-lederforløb for nydanske togførere, har vi for eksempel fundet ud af, at 9 ud af 10 af deltagerne faktisk har en bachelor eller en kandidat fra udlandet” (DSB)

”Indvandrere har ofte brug for et skulderklap fra ledere, der siger: prøv at søg denne stilling. Kollegaer og ledere har stor betydning for, hvem der søger lederstillingerne”
(Postcenter København)

FORSKNINGSRESULTATER

- De overuddannede indvandrere er typisk ansat inden for rengørings-, restaurations- og transportbranchen.
- Registeranalysen tyder på, at matchet mellem job og uddannelse lykkes bedst på grundskoler og hospitaler. Her spiller de påkrævede autorisationer til at arbejde fx som lærer, sygeplejerske eller læge ganske givet en stor rolle.
- Indvandrere med et passende job-til-uddannelsesmatch er i højere grad opmærksomme på at bede om at få efteruddannelse og andre karrierefremmende muligheder på arbejdspladsen. De overuddannede er mere tilbageholdende på dette felt. Halvdelen af de overuddannede oplever endvidere slet ikke at få tilbud om at deltage i sådanne aktiviteter. Dette kan skyldes, at de er mere tilbageholdende mht. til at efterspørge kurser og derfor heller ikke får dem tilbudt. Forklaringen kan også være, at der ikke er tradition for at efteruddanne personalet inden for de virksomheds-/jobtyper, hvor de overuddannede er ansat.

”Vi har arbejdet meget med stillingsbånd for at tydeliggøre, at der kan ligge tyngde i andre stillinger ud over ledervejen”
(Nykredit).

BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN ANBEFALER

BRANCHESAMARBEJDE OM SYNLIGGØRELSE OG UDDYTTELSE AF MEDBRAGTE KVALIFIKATIONER

Det anbefales, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen:

- Går i dialog med brancheorganisationer og faglige organisationer m.v. inden for de brancher, hvor overuddannelsesproblematikken er særligt udbredt. Formålet er at udvikle løsninger for, hvordan indvandreres kompetencer kan synliggøres og blive udnyttet bedre inden for branchen.



3. UDENLANDSKE KVALIFIKATIONER

Kortlægningen peger på, at indvandreres udenlandske uddannelse og erhvervs erfaring tillægges begrænset betydning på det danske arbejdsmarked. Adskillige virksomhedsrepræsentanter vurderer, at udenlandske uddannelser ikke nødvendigvis kan sammenlignes med danske. Samtidig er det kun et begrænset antal indvandrere, der får foretaget en formel vurdering af deres uddannelse hos Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (UI). Styrelsens egen brugerundersøgelse fra 2008 viser, at næsten 2 ud af 5 af de adspurgte svarede, at vurderingen havde haft ”meget stor betydning” for at få et arbejde, der svarede til deres uddannelse.

”Der er forskel på udenlandske uddannelser. Det er ikke altid klart, hvad de kan på baggrund af deres uddannelse i forhold til danske ansøgere – derfor er det gavnligt at medsende en vurdering af uddannelsen fra Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.” (Novozymes)

”Uddannelse er meget vigtig, da vi er en vidensvirksomhed, men det er vigtigere, at du kan dit stof, og på nogle områder kan der sagtens måles på andre parametre, såsom et produkt man har udviklet eller erhvervs erfaring” (IBM)

FORSKNINGSRESULTATER

- De adspurgte indvandrere fremhæver i spørgeskemaundersøgelsen, at danske arbejdsgivere tillægger udenlandsk uddannelse og erfaring lille eller ingen betydning, hvorimod dansk uddannelse og erfaring vurderes at have stor betydning.
- Blandt personer der har opnået autorisation fra fx Sundhedsstyrelsen til at arbejde inden for ét af de lovregulerede erhverv så som lærer, sygeplejerske eller læge fører dette, forventeligt, stort set i alle tilfælde til et godt job-til-uddannelse-match. Dette resultat er forventeligt netop fordi, en autorisation er en forudsætning for at opnå ansættelse i de pågældende erhverv.
- Ifølge registerundersøgelsen er andelen af overudannede blandt de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse den samme, uanset om de har fået en generel niveauvurdering af deres udenlandske uddannelse fra UI eller ej. Dette skal ses i sammenhæng med, at formålet med en sådan vurdering ikke nødvendigvis relaterer sig til at få et job der matcher uddannelsen, men også kan indgå i en bredere afklaring af job- og uddannelsesmuligheder. Dermed kan det ikke umiddelbart udelukkes, at niveauvurderinger bidrager til, at virksomhederne bedre kan vurdere indvandrernes uddannelseskompetencer.

”I nogle dele af organisationen har vi adgangskrav, som går forud for, hvad ansøgere medbringer af formel uddannelse. For eksempel er et af adgangskravene for at blive lokomotivfører, at man har enten svendebrev inden for metal- og elfagene eller en teknisk eller matematisk studentereksamen” (DSB)

BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN ANBEFALER KOMPETENCEAFKLARING OG SYSTEMATISK UDDANNELSESVURDERING

Det anbefales, at Københavns Kommune, herunder særligt Jobcenter København:

- Systematisk henviser alle nytilkomne og nyledige højtuddannede indvandrere til at få foretaget en uddannelsesvurdering hos UI. Formålet er, at vurderingen foretages hurtigst muligt og udbredes til en større målgruppe, så de nytilkomne og nyledige bedre vil kunne profilere deres uddannelseskompetencer over for en dansk arbejdsgiver. Jobcentret anbefales endvidere at udbrede kendskabet til uddannelsesvurdering blandt samarbejdsvirksomheder, herunder muligheden for at få en ”turbovurdering” af en ansøgers uddannelseskvalifikationer på få dage.
- Indleder et samarbejde med faglige organisationer og virksomheder om at foretage kompetenceafklaringsforløb for højtuddannede indvandrere. Forløbet skal kunne afdække erhvervsrelevante kompetencer, som en formel uddannelsesvurdering ikke nødvendigvis indfanger. Her kan der for eksempel tages udgangspunkt i Ingeniørforeningens (IDA) erfaringer med at foretage ’faglige snapshot’, hvor den enkeltes kompetencer vurderes i relation til arbejdsopgaverne i en specifik virksomhed (IDA, 2007). Det ”faglige snapshot” viste gode resultater, men erfaringerne fra projektet peger også på, at der kan være en del administrative og finansielle omkostninger knyttet til sådan et projekt. Det kan endvidere være en udfordring at rekruttere tilstrækkeligt mange deltagervirksomheder.



4. GREENCARDORDNINGEN

AKF's undersøgelse, såvel som tidligere undersøgelser gennemført af bl.a. Rambøll Management, viser, at greencardindehavere kan have meget vanskeligt ved at finde et uddannelsesrelevant job eller et job overhovedet.

FORSKNINGSRESULTATER

- Hovedparten af de interviewede indvandrere udtrykker et håb og et ønske om at blive i Danmark – også selvom det er vanskeligt at finde job. Dette gælder også for personer med et midlertidigt opholdsgrundlag som for eksempel greencardindehavere.
- Opholdsgrundlaget har haft betydning for, hvilken vejledning indvandrerne har fået på jobcentrene. De familiesammenførte og flygtningene havde i flere tilfælde gjort brug af jobcentrets tilbud og oplevede det som brugbart i forhold til jobsøgning. Dette var ikke tilfældet for greencardindehaverne, som ikke har haft samme muligheder for at modtage beskæftigelsesrettede tilbud, og som efterlyser hjælp til at opnå direkte kontakt til arbejdsgivere.

BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN ANBEFALER STYRKET SERVICE FOR GREENCARD INDEHAVERE

I forhold til greencardorningen anbefales, at:

- Jobcenter Københavns styrker indsatsen i forhold til de mange greencardindehavere, som har vanskeligt ved at finde et (passende) job.
- Jobcenter København går i dialog med statslige aktører omkring muligheden for at give beskæftigelsesrettede tilbud til greencard indehavere. Dialogen kan også berøre hvorvidt tildelingskriterierne for at få et greencard optimalt afspejler de aktuelle jobmuligheder og behov for arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.



5. JOBSØGNING OG NETVÆRK

Undersøgelsesresultaterne peger i retningen af, at job der opnås gennem indvandrernes egne netværk ofte ikke fører til et uddannelsesrelevant jobmatch. Samtidig fremhæver virksomhederne, at en mangfoldig medarbejderskare giver bonus i form af øget innovationsevne og en større talentmasse. De påpeger dog, at gruppen af højtuddannede indvandrere ikke altid i ønsket omfang er synlig for virksomhederne.

”Vores problem er ikke, at vi har udenlandske medarbejdere og ikke kan udnytte dem. Udfordringen for os er at få øje på de udenlandske talenter og få dem tiltrukket”
(IBM)

”Vi har lært, at det styrker vores innovationsevne at have en mangfoldig medarbejderskare”
(Microsoft)

”Vi skal som virksomheder være rummelige. Mangfoldighed er et nøgleord for os, da mangfoldighed både øger talentmassen og styrker kreativiteten og innovationsevnen.”
(IBM)

FORSKNINGSRESULTATER

- Flere overuddannede ikke-vestlige indvandrere end dem med et passende job-til-uddannelsesmatch har søgt job i det offentlige og i virksomheder etableret af personer med etnisk minoritetsbaggrund.
- Personer, som er overuddannede, har i højere grad end dem med passende jobmatch fået deres nuværende job gennem personlige kontakter (hhv. 36% og 16%). Halvdelen af dem med passende jobmatch har fået deres job ved at søge på et stillingsopslag. Det samme gælder for kun godt hver fjerde overuddannede.
- De overuddannede (32%) er i højere grad end dem med et passende jobmatch (19%) på udkig efter nye jobmuligheder.
- Den kvalitative analyse peger på, at hvis der er en familie, der skal forsørges, synes det at komme i (et hvilket som helst) job at blive prioriteret højere end det at realisere eventuelle ambitioner om et godt jobmatch.

BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN ANBEFALER

SKABE NETVÆRK TIL FREMME AF FAGRELEVANTE JOBMATCH

Det anbefales, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen:

- Styrker samarbejdet med særligt faglige organisationer, men også virksomheder og brancheorganisationer, i forhold til at facilitere faglige netværk for målgruppen. Faglige organisationer har både den faglige indsigt og de relevante kontaktflader, som kan hjælpe til at skabe passende job-til-uddannelsesmatch.
- Styrker målsætningen om at få flere etniske minoriteter i arbejde ved at forbedre vilkårene for højtuddannede indvandrere og deres familier gennem bl.a. mentorprogrammer m.v.