

Overuddannelse blandt etniske minoritetsborgere i Københavns Kommune

En kvantitativ og kvalitativ kortlægning



Rapport

Helle Bendix Kleif
Jacob Ladenburg
Nuri Cayuelas Mateu
Chantal Pohl Nielsen

KORA
Det Nationale Institut for
Kommuners og Regioners Analyse og Forskning

KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning, som er en sammenlægning af DSI, AKF og KREVI, blev etableret den 1. juli 2012.

© KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning og forfatterne

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.

Udgiver: KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning
Telefon: +45 444 555 00
kora@kora.dk

ISBN: 978-87-7509-293-2
5201
September 2012

KORA
Det Nationale Institut for
Kommuners og Regioners Analyse og Forskning
Købmagergade 22
1150 København K
Telefon: +45 444 555 00

Helle Bendix Kleif, Jacob Ladenburg, Nuri Cayuelas Mateu & Chantal Pohl Nielsen

Overuddannelse blandt etniske minoritetsborgere i Københavns Kommune

En kvantitativ og kvalitativ kortlægning

Forord

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune har ønsket en kortlægning af fænomenet overuddannelse blandt højtuddannede indvandrere bosat i kommunen. Begrebet ”overuddannelse” beskriver det forhold, at en person er højere uddannet end nødvendigt i forhold til det job, han varetager.

Baggrunden for overhovedet at interessere sig for overuddannelsesproblematikken er en målsætning om, at arbejdskraften anvendes mest hensigtsmæssigt på arbejdsmarkedet. Dette er vigtigt for den enkelte arbejdstager, som derigennem vil opleve tilfredshed i jobbet og en passende aflønning i forhold til sine færdigheder. En mere hensigtsmæssig fordeling af arbejdskraften kan måske også være med til at øge produktiviteten i virksomhederne og mindske unødvendig udskiftning af medarbejdere.

Da de største vanskeligheder på det danske arbejdsmarked opleves af ikke-vestlige indvandrere, er det denne befolkningsgruppe, der er i fokus i denne undersøgelse. Formålet med denne rapport er således at kortlægge overuddannelsesproblematikken blandt beskæftigede, højtuddannede ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune. Ved hjælp af registerdata beskrives omfanget af overuddannelse, den branchemæssige fordeling af de overuddannede og sammenhænge mellem overuddannelse og udvalgte individuelle karakteristika. Gennem en spørgeskemaundersøgelse samt et mindre antal kvalitative gruppeinterview forsøger vi at identificere en række faktorer potentielle betydning for forekomsten af overuddannelse. Vi har spurgt ind til emner som fx jobsøgningsstrategi, typer af virksomheder, man har søgt arbejde hos, om eventuelle udenlandske eksamenspapirer er blevet vurderet officielt, og hvordan indvandrerne har oplevet rådgivning hos jobcentrene.

Projektet er finansieret af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune og er gennemført i perioden marts-juni 2012. En følgegruppe fra kommunen har fulgt projektet undervejs og kommenteret på udkast til spørgeskemarapport. Seniorforsker Chantal Pohl Nielsen har været projektleder, hun har stået for de registerbaserede analyser i kapitel 1 samt medvirket til gennemførelsen af fokusgruppeinterview. Seniorforsker Jacob Ladenburg har haft ansvaret for gennemførelsen og analysen af spørgeskemaundersøgelsen i kapitel 2. Forskningsassistent Helle Bendix Kleif har haft ansvaret for den kvalitative undersøgelse, herunder rekruttering, og hun har assisteret ved registerdataarbejdet. Forskningsassistent Nuri Cayuelas Mateu har assisteret ved et enkelt gruppeinterview samt i analysen af spørgeskemadata. Alle projektets deltagere har samarbejdet om udformningen af spørgeskemamaterialet.

Chantal Pohl Nielsen

September 2012

Indhold

| | |
|---|------------|
| Sammenfatning | 7 |
| 1 Registerbaseret analyse | 23 |
| 1.1 Populationen af højtuddannede borgere i Københavns Kommune..... | 23 |
| 1.2 De højtuddannedes tilknytning til arbejdsmarkedet..... | 25 |
| 1.3 De højtuddannede lønmodtageres uddannelser | 26 |
| 1.4 Definition af overuddannelse..... | 29 |
| 1.5 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede lønmodtagere | 32 |
| 1.6 Overuddannelse opgjort efter branche..... | 37 |
| 1.7 Branchespecifikke analyser | 41 |
| 1.8 Overuddannelse opgjort efter udvalgte individkarakteristika | 44 |
| 1.9 Opsummering | 48 |
| 2 Spørgeskemaundersøgelsen | 50 |
| 2.2.1 Overuddannet | 51 |
| 2.2.2 Overuddannelse og hvor man har søgt job | 54 |
| 2.2.3 Overuddannelse og hvor man har sit aktuelle job..... | 54 |
| 2.2.4 Overuddannelse, erfaring og tilgange til at søge et job | 56 |
| 2.2.5 Overuddannelse og hvordan svarpersonerne har fået deres nuværende job | 58 |
| 2.2.6 Relation mellem uddannelsens fagområde og overuddannelse | 59 |
| 2.2.7 Hvilke årsager har medvirket til, at den udenlandske uddannelse ikke har kunnet bruges | 60 |
| 2.2.8 Betydningen af uddannelse og erfaringslementer i forhold til jobsøgning | 61 |
| 2.2.9 Betydningen af at have brugt sin vurdering eller autorisation til at få et job | 64 |
| 2.2.10 Den aktuelle situation og fremtidige overvejelser..... | 66 |
| 2.2.11 Danske sprogfærdigheder | 68 |
| 2.2.12 Sprogundervisning..... | 69 |
| 2.2.13 De engelske sprogfærdigheder | 70 |
| 2.2.14 Sammenhængen mellem krav til sprogkunderskaber og arbejde..... | 72 |
| 2.2.15 Årsagen til at være flyttet til Danmark..... | 73 |
| 2.2.16 Arbejdserfaring | 75 |
| 2.2.17 Sammenhængen mellem brug af det danske og det engelske sprog i forhold til, hvilken branche og virksomhed svarpersonerne arbejder i | 75 |
| 2.3 Sammenfatning..... | 76 |
| 3 Kvalitativ analyse | 78 |
| 3.1 Metode og empiri..... | 78 |
| 3.2 Jobsøgningsprocesser blandt højtuddannede indvandrere i København | 80 |
| 3.2.1 Tidshorisont/ fremtid | 81 |
| 3.2.2 Videreuddannelse og jobsøgning | 81 |
| 3.2.3 Centrale udfordringer og muligheder i relation til jobsøgning | 83 |
| 3.3 Opsummering | 85 |
| Litteratur | 87 |
| English Summary | 89 |
| Bilag: Spørgeskema | 104 |

Sammenfatning

Formål

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune har bedt AKF, Anvendt Kommunal Forskning, om at foretage en kortlægning af fænomenet overuddannelse blandt beskæftigede, højtuddannede ikke-vestlige indvandrere bosat i kommunen. I denne sammenhæng dækker begrebet *højtuddannede* over personer med en kort, mellem eller lang videregående uddannelse, og fokus retter sig mod personer, hvis primære arbejdsmarkedstilknnytning er som lønmodtager. Begrebet *overuddannelse* beskriver det forhold, at en person er højere uddannet end nødvendigt i forhold til det job, han varetager. Begrebet *matchet* henviser i denne sammenhæng til, at personen har et job, der passer til hans/hendes uddannelsesniveau eller gennem fx erhvervserfaring har kvalificeret sig til et job på et højere niveau (fx et lederjob).

Kortlægningen har til formål at belyse omfanget, inklusive den branchemæssige fordeling af overuddannede, og kommer omkring følgende spørgsmål: Hvor stor en andel af de beskæftigede, højtuddannede indvandrere har mere uddannelse end nødvendigt sammenlignet med en tilsvarende gruppe af etniske danskere? Hvor stor en forskel er der på, om uddannelsen er taget i udlandet eller i Danmark? Er der brancher, hvor de etniske minoritetsborgere i særlig høj grad er overuddannede? Og er der andre, hvor der tilsyneladende er bedre match mellem uddannelse og kvalifikationskrav? Adskiller disse branchemæssige mønstre sig fra hinanden, når der sammenlignes mellem etniske danske og etniske minoritetsborgere?

Derudover er der tale om en deskriptiv analyse af en række faktoreres potentielle betydning for forekomsten af overuddannelse. Ud over, hvor uddannelsen er taget (i Danmark eller i udlandet), ser vi på betydningen af uddannelsens længde og fagområde. Vi ser endvidere på, om der er forskel på den jobsøgningsstrategi, de overuddannede og de matchede har anvendt, når de har søgt job i Danmark. Hvilke typer af virksomheder har respondenterne søgt arbejde i? Kender og bruger de formelle kanaler som fx vurdering af udenlandske eksamenspapirer og rådgivning hos jobcentrene? Hvor aktivt bruges det personlige netværk i jobsøgningsprocessen, og er der så tegn på, at det har hjulpet med at finde et passende match mellem job og uddannelse? Vi har ligeledes spurgt ind til de overuddannedes villighed til at flytte for at få et job, der matcher deres uddannelse.

Ud over forskelle i jobsøgningsstrategier giver analysen bud på andre mulige forklaringer på overuddannelse blandt etniske minoriteter. Vi ser på demografiske faktorer som fx alder ved ankomst til Danmark og nuværende alder, men også på opholdsgrundlaget – dvs. om personen er kommet til Danmark som flygtning, er blevet familiesammenført, eller om personen er kommet for at tage en uddannelse eller for at påbegynde eller søge arbejde (fx gennem positivlisten eller greencardordningen). Oplysninger om opholdsgrundlag stammer fra spørgeskemaet, da det ikke har været muligt at få registerbaserede oplysninger til dette projekt. Beherskelse af det danske sprog tænkes også at have betydning for, hvor godt et match man kan opnå som etnisk indvandrer. Et emne, der også afdækkes, er de etniske minoriteters op-

levelser af, hvilke kvalifikationer de danske arbejdsgivere synes at lægge vægt på i forbindelse med ansættelse af etniske minoritetsborgere.

Konklusioner

1 Problemets omfang:

- Der er væsentlig flere højtuddannede ikke-vestlige indvandrere, der ikke får brugt deres uddannelsesmæssige kvalifikationer i et job som lønmodtager i sammenligning med etniske danskere. Blandt indvandrerne er det især dem, der har en udenlandsk uddannelse, der er overuddannede i forhold til deres job. Registeranalysen viser, at 63% af indvandrerne med en udenlandsk uddannelse er i job, der kræver kvalifikationer under deres uddannelsesniveau. Det samme gælder for 35% af de indvandrere, der har taget en dansk uddannelse, og 22% af de højtuddannede etniske danskere.
- Der er dog antalsmæssigt langt flere overuddannede etniske danskere end ikke-vestlige indvandrere i København.
- Endelig er højtuddannede ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune slet ikke i arbejde som lønmodtagere i samme omfang som højtuddannede etniske danskere. I 2009 var 80% af de højtuddannede etniske danskere i arbejde som lønmodtagere, mens de tilsvarende andele for indvandrere med henholdsvis en dansk og en udenlandsk uddannelse var på 69,1% og 47,1%.

2 Fordeling på brancher og virksomhedstyper:

- Registeranalysen viser, at de overuddannede indvandrere typisk er ansat inden for rengørings-, restaurations- og transportbranchen, og 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.
- I forhold til gruppen af korrekt matchede tyder spørgeskemaundersøgelsen på, at virksomhedens størrelse har betydning for, om man som ansat er overuddannet eller matchet. De overuddannede indvandrere angiver således oftere at være ansat i små virksomheder med færre end 10 medarbejdere og mere sjældent at være ansat i virksomheder med et internationalt sigte og virksomheder med over 250 medarbejder.

3 Uddannelsesbaggrund blandt de højtuddannede:

- Blandt indvandrere med en udenlandsk uddannelse er færrest overuddannede blandt dem med en sundhedsfaglig uddannelse (33,9%). Derimod er overuddannelse især et problem blandt personer med samfundsfaglige, humanistiske eller pædagogiske uddannelser.

- Blandt indvandrere med en dansk uddannelse er andelen af overuddannede størst blandt dem med en humanistisk eller en samfundsfaglig uddannelse.

4 Jobsøgning:

- Spørgeskemaundersøgelsen viser, at flere overuddannede ikke-vestlige indvandrere end matchede har søgt job i det offentlige og i virksomheder etableret af personer med etnisk minoritetsbaggrund.
- Personer, som er overuddannede, har i højere grad end de matchede fået deres nuværende job gennem personlige kontakter (hhv. 36% og 16%). Halvdelen af de matchede har fået deres job ved at søge på et stillingsopslag. Det samme gælder for kun godt hver fjerde overudannede.
- De overuddannede (32%) er i højere grad end de matchede (19%) på udkig efter nye jobmuligheder. Blandt de overuddannede er det imidlertid kun knap halvdelen, der slet ikke er villig til at flytte til en anden by eller et andet land for at få et matchet arbejde.

5 Alderens betydning:

- Registeranalysen viser, at overuddannelse blandt indvandrere med en dansk uddannelse såvel som for etniske danskere klart er et større problem blandt de yngre end blandt de ældre. Samme tendens gør sig ikke gældende for indvandrere med en udenlandsk uddannelse. Her findes ikke umiddelbart en systematik mellem alder og overuddannelse.
- Grupperne adskiller sig også, når man ser på antal år i Danmark. Hvor andelen af overuddannede reduceres, jo længere tid indvandrere med en dansk uddannelse har været i Danmark, er det modsatte gældende for indvandrere med en udenlandsk uddannelse, hvor andelen er størst blandt dem, der har været i landet længst.
- Den kvalitative undersøgelse peger på, at indvandrere, der er kommet hertil som forholdsvis unge, i højere grad end de ældre supplerer deres udenlandske uddannelse med en dansk uddannelse. Hvis der er en familie, der skal forsørges, synes dét at komme i (et hvilket som helst) job at blive prioriteret højere end dét at realisere eventuelle ambitioner om et godt match.

6 Udenlandsk uddannelse og erfaring:

- 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.

- Særligt de yngre indvandrere angiver i den kvalitative analyse, at videreuddannelse i Danmark er en strategi i forhold til at finde et job, som matcher deres kvalifikationer.

7 Sprogets betydning:

- 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 højeste sprogkrav og kan give adgang til de videregående uddannelser.
- Adspurgt specifikt om, hvorfor de overuddannede ikke har kunnet bruge deres *udenlandske* uddannelse i deres nuværende job, svarer 36%, at utilstrækkelige danskkundskaber er en afgørende årsag.
- De matchede indvandrere synes at have bedre dansk- og engelskkundskaber end de overuddannede, og de vurderer også i højere grad, at deres arbejde kræver et godt sprog.
- Ni ud af ti indvandrere ansat i ”offentlig administration” eller ”sundhedsvæsenet” angiver, at de slet ikke ville kunne klare sig kun med engelsk i jobbet.
- Som forventet, bruger flere af de matchede engelsk på jobbet sammenlignet med de overuddannede.

8 Udviklingsmuligheder på arbejdspladsen:

- Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at de matchede i højere grad end de overuddannede er opmærksomme på at bede om at få efteruddannelse og andre karrierefremmende muligheder på arbejdspladsen. Halvdelen af de overuddannede oplever slet ikke at få tilbud om at deltage i sådanne aktiviteter.

9 Autorisationer og formelle niveauvurderinger af udenlandske uddannelser:

- Opnåelse af autorisation fra fx Sundhedsstyrelsen til at arbejde inden for ét af de lovregulerede erhverv som fx sygeplejerske eller læge fører forventeligt i stort set 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 pågældende erhverv.
- Alle indvandrere kan frivilligt få en *generel* vurdering af, hvad niveauet af deres udenlandske uddannelse svarer til i det danske uddannelsessystem. Ifølge registreranalysen er andelen af overuddannede blandt de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse den samme, uanset om de har fået en generel niveauvurdering heraf fra Styrelsen for Universiteter og In-

ternationalisering (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. Man kan ikke ud fra disse resultater udelukke, at niveauvurderinger bidrager til, at virksomhederne bedre kan vurdere indvandrernes uddannelseskompetencer.

10 Opholdsgrundlag og tidshorisont:

- 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 jobcentre. 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 efterlyste hjælp til at opnå direkte kontakt til arbejdsgivere.

11 Strukturelle barrierer i forbindelse med jobsøgning:

- Den kvalitative analyse peger på en række barrierer for jobsøgning af mere strukturel karakter. For de familiesammenførte gælder, at de ofte ankommer til Danmark forud for færdigbehandling af deres visum. I denne periode er det ikke muligt at gå til danskundervisning, og perioden betegnes som spildt "ventetid" både i forhold til sprogtilegnelse og jobsøgning.
- Greencardindehavere peger på, at boligsøgning i Københavns Kommune kan udgøre en indledende barriere, da udlejere her ofte opleves at kræve en underskrevet jobkontrakt og dokumentation af fast indkomst.

Data og metoder

Kortlægningen består af tre delundersøgelser: 1) en registerbaseret analyse, 2) en spørgeskemaundersøgelse og 3) fokusgruppeinterview. Analyserne af det kvantitative datamateriale foregår ved deskriptiv statistik, og det skal understreges, at de sammenhænge, der omtales her, *ikke* nødvendigvis kan siges at være udtryk for kausale sammenhænge. De indikerer mulige årsager til (eller virkninger af) overuddannelse, og det ville kræve andre, mere avancerede, analysemetoder at afdække egentlige årsag-virkningssammenhænge. Fortolkninger af eventuelle årsagssammenhænge skal derfor foretages med varsomhed.

Registerdata anvendes til at kortlægge omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede indvandrere med ikke-vestlig baggrund samt til at identificere, hvilke brancher de overuddannede indvandrere befinder sig inden for. Et gennemgående træk i analysen er en sammenligning med den etnisk danske befolkning samt en opdeling af, om indvandrerne har ta-

get deres uddannelse i Danmark eller i udlandet. Vestlige indvandrere ligner i store træk danskere, hvad angår deres arbejdsmarkedstilknytning, og er derfor ikke taget med. Ikke-vestlige efterkommere indgår heller ikke. For det første fordi gruppen stadig er ret ung, hvilket betyder, at der er meget få, som har en videregående uddannelse. Derudover adskiller de sig meget fra indvandrere ved, at de er opvokset i Danmark og dermed har nogle helt andre forudsætninger for succes i det danske uddannelsessystem og på det danske arbejdsmarked sammenlignet med indvandrere, der først er kommet hertil som voksne.

Populationen består af personer mellem 18 og 69 år med folkeregisteradresse i Københavns Kommune, hvis primære aktivitet i 2009 var beskæftigelse som lønmodtager. Derudover er populationen i fokus, personer som har en kort, mellem eller lang videregående uddannelse taget enten i Danmark eller i udlandet. Informationer om udenlandske uddannelser er indsamlet af Danmarks Statistik i forbindelse med deres løbende landsdækkende spørgeskemaundersøgelser om indvandreres udenlandske uddannelser, fra Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (UI) eller fra andre enheder, som står for autorisationer af lovregulerede erhverv.

Informationer om udenlandske uddannelser er selvrapporterede og rummer dermed den samme usikkerhed og subjektivitet som andre spørgeskemaundersøgelser. Alternativet til at benytte sådanne datakilder vil være at tilskrive samtlige indvandrere en grundskoleuddannelse som højeste gennemførte. Der er gode argumenter for *ikke* at gøre dette. Tidligere undersøgelser viser således tydelige forskelle mellem ikke-vestlige indvandrere på baggrund af deres selvvalgte uddannelsesniveau. For det første findes der en forskel i andelen af beskæftigede blandt ikke-vestlige indvandrere med en grundskoleuddannelse (55%) og ikke-vestlige indvandrere med videregående uddannelse (64%) (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012), og for det andet findes der en forskel i andelen, som tager en videregående uddannelse i Danmark. Mens det gør sig gældende for 11% af de ikke-vestlige indvandrere med en grundskoleuddannelse, tager 25% af de ikke-vestlige indvandrere med en videregående uddannelse en videre uddannelse efter ankomsten til Danmark (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012). Litteraturen giver således god grund til at betragte de to grupper som forskellige. Ikke desto mindre skal man i fortolkningen af resultaterne holde sig for øje, at der kan være en vis overvurdering af de selvrapporterede udenlandske uddannelsesniveauer. Når Styrelsen for Universiteter og Internationalisering bliver bedt om at vurdere visse udenlandske uddannelser i forhold til tilsvarende danske uddannelser, bliver de undertiden vurderet til et lavere niveau.

Definition af overuddannelse i registeranalysen

For personer med en kort eller en mellemlang videregående uddannelse karakteriseres personer som værende overuddannede, hvis de varetager job, som kun kræver færdigheder på grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver.

For personer med en lang videregående uddannelse eller en forskeruddannelse karakteriseres personer som overuddannede, hvis de varetager job, som kun kræver færdigheder på mellem- eller grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver.

Spørgeskemaet er i løbet af april 2012 sendt til en registerbaseret stikprøve på 1.000 højtuddannede (dvs. med en videregående uddannelse taget enten i Danmark eller i udlandet) indvandrere med ikke-vestlig baggrund, som ifølge registrene var bosat i København samt i arbejde som lønmodtager i 2009. Den opnåede svarprocent er på 47. Respondenterne er blevet bedt om at besvare spørgeskemaet på internettet, og de har haft mulighed for at svare på enten dansk eller engelsk. I løbet af projektperioden er der blevet sendt to påmindelser – sammen med papirversioner af spørgeskemaerne – ud til de personer, som endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet på internettet. Hovedformålet med spørgeskemaet har været at få klarlagt, hvilke mulige forklaringer der ligger bag overuddannelsesproblematikken. Ud over respondentens egen opfattelse af sit job-til-uddannelse-match (dvs. et subjektivt og dermed et andet mål for overuddannelse end det, der anvendes i registeranalyserne), har vi blandt andet spurgt ind til evt. udenlandsk uddannelse og anvendelse heraf i Danmark, oplevede sprogbarrierer, brug af formelle og uformelle netværk i forbindelse med jobsøgning, overvejelser om fremtidig karriere samt mobilitet i forbindelse med jobsøgning.

Den kvalitative del af undersøgelsen har taget form af fire fokusgruppeinterview med 28 deltagere i alt. Deltagerne er blevet rekrutteret efter følgende kriterier: ikke-vestlig indvandrere, som er ankommet til Danmark som voksen, højtuddannet, bosat i København samt i arbejde som lønmodtager. Fokusgruppeinterviewene har haft to specifikke formål. For det første har de bidraget til at opnå detaljerede beskrivelser af, hvilke muligheder og strategier de højtuddannede etniske minoritetsborgere har fulgt i deres jobsøgning i Danmark, og hvilke matchudfald disse har haft. For det andet har fokusgrupperne afprøvet og kommenteret et udkast til spørgeskemaet, inden det blev sendt ud. Deltagerne til de gennemførte interview er rekrutteret gennem projektets følgegruppe og forskernes eget netværk, ligesom ordet har spredt sig blandt interviewede og flere selv har rettet henvendelse med ønske om at deltage, når de er blevet opmærksomme på projektet. Interviewene er gennemført som semistrukturerede interview med en vejledende spørgeguide. Denne har indeholdt temaer som tidshorisont, strategier i forhold til jobsøgning, erfaringer med arbejdsgiver, centrale udfordringer og refleksioner om fremtiden. Interviewmaterialet er optaget på diktafon og efterfølgende bearbejdet via udskrift i form af opsummerende referater og tematiseret analyse på baggrund af spørgeguiden.

Uddybning af resultater

Andel overuddannede

Som udgangspunkt er det vigtigt at slå fast, at der er stor forskel på beskæftigelsesfrekvensen blandt de højtuddannede afhængig af etnisk oprindelse, samt hvor personen har taget sin uddannelse. Ifølge registeranalysen er 80,0% af de højtuddannede danskere i arbejde som lønmodtagere, mens de tilsvarende andele for højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med henholdsvis en dansk og en udenlandsk uddannelse er på 69,1% og 47,1%. Hertil skal lægges de selvstændigt erhvervsdrivende. Ikke desto mindre er der rigtig mange af de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, som slet ikke er på arbejdsmarkedet.

Men selv blandt dem, der er i job, får de ikke brugt deres uddannelse. Registeranalysen viser nemlig, at overuddannelsesproblemet er størst blandt de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, hvor andelen af overuddannede er 62,9% (svarende til 589 personer for hvem der er registreret oplysninger om uddannelses- og stillingsniveau). Andelen af overuddannede er markant mindre for de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (35,0% svarende til 580 personer), om end den stadig er en del højere end danskernes andel på 21,8% (svarende til 20.960 personer). I spørgeskemaundersøgelsen, hvor folk selv skal vurdere deres job-til-uddannelse-match, svarer 38%, at deres arbejde er på et lavere niveau end deres uddannelse. Dette svarer ganske godt til gennemsnittet på 43% for de ikke-vestlige indvandrere med henholdsvis dansk og udenlandsk uddannelse i registeranalysen.

Graden af overuddannelse

Graden af overuddannelse synes også større blandt de ikke-vestlige indvandrere med udenlandske uddannelser (og som ikke efterfølgende har taget en dansk uddannelse). De er således i meget højere grad i job, som slet ingen færdigheder kræver (22,0%), sammenlignet med indvandrere med en dansk uddannelse (8,8%). Det er især personer med en kort videregående uddannelse (KVU), som befinder sig i disse typer stillinger. Hver tredje ikke-vestlig indvandrer med en udenlandsk KVU er i et job, som ingen færdigheder kræver, hver femte ikke-vestlig indvandrer med en dansk KVU er det, mens under 3% af danskerne med en KVU er det. Det samme gælder for 15% af de udenlandsk uddannede med en lang videregående uddannelse (LVU).

Disse resultater afspejles også i spørgeskemaundersøgelsen, hvor der er en større andel af overuddannede med "kun" en udenlandsk uddannelse og en tilsvarende mindre andel med en dansk uddannelse, når der sammenlignes med matchede svarpersoner.

Overuddannelse i forskellige fagområder

Overuddannelse er et begrænset problem (under 5%) blandt ikke-vestlige indvandrere med en dansk videregående uddannelse inden for det sundhedsfaglige område. Selvom andelen af overuddannede blandt de sundhedsfagligt uddannede ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse er noget højere (33,9%), er det dog dét fagområde, hvor der er færrest overuddannede også i denne delpopulation. Overuddannelse udgør derimod et stort problem for ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse inden for det samfundsfaglige eller pædagogiske område, hvor hhv. 72,1% og 81,4% er overuddannede.

Overuddannede fordelt på brancher

Sammenlignet med højtuddannede danskere er der forholdsvis mange ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk videregående uddannelse ansat i brancherne *Lokaltog, bus og taxi mv., Restauranter og Rengøring, ejendomservice og anlægsgartnere*. Hvor stort set alle indvandrerne i disse brancher er overkvalificerede til deres job, er der trods alt nogen af (de få) danske lønmodtagere i disse brancher, som er i job, der passer til deres uddannelse. Det er dog sådan, at overuddannelsesproblematikken også for danskere er størst i disse tre brancher (hhv. 61,1%, 70,0% og 55,9%) sammenlignet med andre brancher.

Matchet mellem uddannelse og det påkrævede færdighedsniveau i stillingen lykkedes tilsyneladende bedst i brancherne *Grundskoler* og *Hospitaler*, når det gælder danskere og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse. Også for ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse er matchet som regel godt på hospitalerne, hvor kun 17,8% er overkvalificerede til arbejdet. At matchet, der er godt, er forventeligt, da en autorisation er en forudsætning for ansættelse og en bekræftelse på, at man er kompetent til at udføre et bestemt erhverv som fx læge. Registeranalyserne viser meget tydeligt, at stort set alle ikke-vestlige indvandrere med en autorisation fra Sundhedsstyrelsen har job på et passende niveau. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterview peger i samme retning. Langtfra alle, som søger en autorisation, opnår dog denne. Faktisk viser en beretning fra 2011, at kun 8% af ansøgerne med statsborgerskab og/eller uddannelse fra tredjelande opnåede den søgte autorisation. 70% fik en betinget autorisation og 22% fik afslag (UI 2012).

Heroverfor er det frivilligt for alle indvandrere at få foretaget en vurdering af deres udenlandske uddannelsesniveau i forhold til det danske uddannelsessystem. En sådan vurdering, som foretages af Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (UI), er ikke en en-til-en vurdering af, om man er kompetent inden for et bestemt erhverv, men en vurdering af mere *generel* karakter. Det kan således ikke på samme måde forventes, at en gennemført vurdering *alene* hjælper det enkelte individ med at få et job, der matcher den udenlandske uddannelse, da vurderingen blot udgør ét element i en kompleks proces med hensyn til ansættelse og matching af ikke-vestlige indvandrere med udenlandske uddannelseskvalifikationer. Derudover er det vigtigt at holde for øje, at en vurdering af en udenlandsk uddannelse sigter meget bredere end en autorisation, idet det er intentionen, at vurderingen – ud over at fungere som en forklaring på den enkeltes kvalifikationer – også kan bruges til generel afklaring af den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Registeranalyser viser, at sådanne officielle vurderinger af udenlandske uddannelsers niveau i forhold til danske uddannelser ikke i sig selv synes at bringe de ikke-vestlige indvandrere tættere på et godt job-til-uddannelse-match. Hvad angår de ikke-vestlige indvandrere, så indikerer spørgeskemaundersøgelsen, at halvdelen af respondenterne, som har fået vurderet deres udenlandske uddannelse, er i et godt match, og den anden halvdel er overuddannede. Det skal her tilføjes, at der ikke i dette spørgeskema er spurgt ind til, om vurderingen oprindeligt er indhentet specifikt med henblik på at søge arbejde. Der er i stedet spurgt, om personen har brugt vurderingen til at søge job.

Forskellige jobsøgningsstrategier

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen indikerer, at overuddannede og matchede indvandrere har forskellige tilgange og strategier til dét at søge job. Analyserne viser fx, at personer, der efter eget udsagn er i et job under deres uddannelsesniveau, i højere grad har søgt job i det offentlige samt i private virksomheder ejet af etniske minoriteter sammenlignet med personer, der er i et passende job. Derudover synes de overuddannede i højere grad at have fået deres job gennem personlige kontakter (36%) og i mindre grad ved at søge på stillingsopslag (28%). Omvendt har de matchede i 50% af tilfældene fået jobbet via et stillingsopslag. Hertil kommer, at flere af de overuddannede siger, at det vigtigste for dem er at have et job

og knap så vigtigt, at uddannelsen kommer i spil. Der kan imidlertid være tale om en vis eterrationalisering, og dette resultat skal derfor tolkes med forsigtighed.

Alligevel spores der en vis utilfredshed, idet de overuddannede er mere opsatte på at søge et nyt job end de matchede. 32% af de overuddannede søger aktivt nye jobmuligheder sammenlignet med 19% af de matchede. De overuddannede er imidlertid ikke særligt villige til at flytte til fx en anden by eller til udlandet for at få et job, der bedre matcher deres uddannelse. Dette resultat hænger ganske givet sammen med, at 76% af de overuddannede respondenter er i Danmark, fordi de skulle giftes med en person, som allerede boede her, som medfølgende ægtefæller, eller fordi de var flygtninge. De kan således have nogle familiemæssige bånd det sted, hvor de bor, som gør dem mindre geografisk mobile.

Opholdsgrundlagets betydning

Spørgeskemaundersøgelsen peger på nogle centrale barrierer i forhold til at kunne bruge den udenlandske uddannelse på det danske arbejdsmarked. Gruppeinterviewene gjorde det klart, at opholdsgrundlaget har stor betydning for, hvilken direkte vejledning man modtager på jobcentrene. Hvor de familiesammenførte og flygtninge, der gjorde brug af jobcentrene, i flere tilfælde oplevede at modtage brugbar vejledning i forbindelse med deres jobsøgning og afklaringsproces, var det ikke tilfældet blandt personer, der var kommet hertil på greencardordningen. Flere i sidstnævnte gruppe finder det svært at gennemskue, hvordan det danske arbejdsmarked fungerer og efterlyser hjælp til at opnå direkte kontaktflader med arbejdsgiversiden i de tilfælde, hvor jobsøgning ikke lykkes via de konventionelle kanaler.

Flere har benyttet sig af kommunens tilbud om at deltage i kurser rettet mod CV og ansøgningsskrivning, men det er ikke noget, der opleves at have bragt dem tættere på et job, der matcher deres uddannelse. Blandt deltagere i gruppeinterview synes den udenlandske uddannelse kun i to tilfælde at have været af betydning for, hvordan den enkelte højtuddannede har klaret sig på det danske arbejdsmarked. Det, som i stedet træder frem som betydningsfuldt, er dansk (videre)uddannelse samt dét at have mulighed for at trække på et netværk – herunder en mentor eller en sagsbehandler – som tilbyder hjælp til at formidle den konkrete kontakt med arbejdsmarkedet/arbejdsgiver.

Betydningen af opholdsgrundlaget støttes af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor de overuddannede i hyppigere grad er kommet til Danmark i forbindelse med en familiesammenføring (48%) og i mindre grad for at arbejde (5%), når der sammenlignes med svarpersoner, der er matchede (henholdsvis 38% og 13%).

Strukturelle barrierer

Generelt peger gruppeinterview på en række mere strukturelle barrierer i forhold til jobsøgning som højtuddannet indvandrere. Det handler blandt andet om det umiddelbare behov for en bopæl. Her erfarer flere, at de, for at finde en bolig, skal bruge en underskrevet jobkontrakt, og ofte skal de kunne fremvise lønsedler, der dokumenterer en fast indkomst. Ligeledes opleves det som en barriere for den første integration i Danmark, at det ikke er muligt at oprette en bankkonto ved ankomst, førend der kan fremvises et CPR-nummer. Og endelig fremhæves det faktum, at det ikke er muligt at påbegynde sprogundervisning, førend vi-

sum/opholdstilladelse er færdigbehandlet, som en barriere i forhold til jobsøgning. Ofte ankommer de familiesammenførte til Danmark forud for færdigbehandling af visum og betegner denne ”ventetid” som spildt både i forhold til sprogtilegnelse og jobsøgning.

Sprogets betydning

Mere end hver tredje (36%) indvandrere, som er i et job, hvor de ikke gør brug af deres udenlandske uddannelse, vurderer i spørgeskemaundersøgelsen, at utilstrækkelige dansk kundskaber er en afgørende årsag. Der er klart nogle brancher, hvor gode dansk kundskaber betyder mere end andre. Ni ud af ti højtuddannede ikke-vestlige indvandrere ansat i ”offentlig administration” eller ”sundhedsvæsenet” svarer, at det er vigtigt at kunne tale dansk på et højt niveau for at varetage deres job, mens det til gengæld ikke i disse brancher er muligt alene at klare sig med engelsk. Dette skal også ses i lyset af, at de overuddannede indvandrere i undersøgelsen angiver, at deres sprogkundskaber er på et lavere niveau, når de sammenlignes med de matchede svarpersoner.

Betydningen af opholdsgrundlag, opholdslængde og dansk uddannelse

Registerundersøgelsen viser, at jo længere tid en ikke-vestlig indvandrer med en dansk uddannelse har været i landet, desto lavere er sandsynligheden for, at vedkommende er overuddannet. Billedet er helt anderledes for de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse. Om noget så er andelen af overuddannede større blandt dem, der har været i landet længst tid. Disse resultater hænger givetvis sammen med, at førstnævnte delpopulation har flere års *relevant* dansk arbejdsmarkedserfaring (de har simpelthen nemmere ved at få et godt match), hvorimod sidstnævnte gruppe har færre års dansk arbejdsmarkedserfaring, og det, som de har, er mindre relevant i forhold til uddannelsen. Nielsens (2011) undersøgelse af overuddannelsesproblemet blandt indvandrere på landsplan viste eksempelvis, at dansk arbejdsmarkedserfaring øger sandsynligheden for et godt match, hvorimod perioder uden for arbejdsmarkedet øgede chancerne for at acceptere et job, man er overuddannet til. Generelt viser spørgeskemaanalysen i denne undersøgelse, at den udenlandske erhvervs erfaring fra udlandet ikke har den store betydning for, om man er i et job, der matcher eller ej.

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen består gruppen af overuddannede i højere grad af personer, der er kommet som familiesammenført til en allerede herboende sammenlignet med de matchede. Dette resultat kan ikke bekræftes i registeranalysen, da det ikke har været muligt at koble information om indvandrernes opholdsgrundlag på datasættet. Man kan formode, at opholdsgrundlaget ville synliggøre gruppens heterogenitet i forhold til overuddannelse yderligere, da man eksempelvis kan formode, at højtuddannede flygtninge har en række særlige udfordringer efter ankomsten og dermed en øget grad af overuddannelse, mens indvandrere, som ankommer i kraft af en indgået jobkontrakt, må formodes i mindre grad at være overuddannede. At opholdsgrundlaget har en betydning for det handlingsrum, den enkelt højtuddannede indvandrer oplever at have i sin jobsøgning, bekræftes af gruppeinterviewene. Her så vi, at hvis der er en familie at forsørge, er der en tendens til, at et (hvilket som helst) job prioriteres højere end et job, der matcher de kvalifikationer, man har med sig fra udlandet.

Alder ved ankomst spiller naturligvis også en rolle. Fokusgruppeinterviewene afslørede, at kompromisset synes vanskeligere at acceptere for de yngre familiesammenførte. En stor del af disse har valgt at supplere en udenlandsk bachelorgrad med en dansk mastergrad.

En del af disse personer har haft fokus rettet mod stillinger i de internationalt orienterede virksomheder, hvor det danske sprog ikke er en nødvendighed, mens andre har fundet ansættelse i mere almindelige stillinger på danske arbejdspladser, hvor dansk på et vist niveau er nødvendigt. Her har gennemførelsen af den danske uddannelse haft positiv betydning for opnåelsen af jobbet sammenlignet med både sprog og netværk. Dette understøttes også af spørgeskemaundersøgelsen, hvor der er større match blandt svarpersoner med en dansk uddannelse i forhold til svarpersoner med en udenlandsk uddannelse.

Diskussion og perspektivering

Baggrunden for overhovedet at undersøge omfanget og karakteren af overuddannelsesproblematikken er en målsætning om, at alles kompetencer kommer bedst muligt i spil på arbejdsmarkedet. Dette er vigtigt for den enkelte arbejdstager, som derved vil opleve tilfredshed i jobbet og en passende aflønning i forhold til sine færdigheder. Med en optimal allokering af arbejdsressourcerne vil virksomhederne kunne højne produktiviteten og mindske unødvendig udskiftning af medarbejdere.

Denne analyse har haft fokus på ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune og er kommet frem til en række interessante konklusioner. Der er imidlertid en række emner, som fortjener yderligere undersøgelse. For det første vil det være nyttigt at afprøve, hvilke af de mange faktorer, som vi har med i denne analyse, der har *størst* betydning for sandsynligheden for at være overuddannet. Derudover er der behov for at gå spadestikket dybere for at afdække den heterogenitet, der tilsyneladende ligger i de udenlandske uddannelser.

En del af denne heterogenitet vedrører spørgsmålet om, hvor anvendelig en given udenlandsk uddannelse er på det danske arbejdsmarked. I den internationale litteratur taler man om, at kvalifikationer opnået i udlandet kan være vanskelige at overføre til andre kontekster (Chiswick & Miller 2009). Generelt finder man, at udenlandsk arbejdsmarkedserfaring er vanskeligere at overføre på tværs af landegrænser end formel uddannelse (Nielsen 2011; Chiswick & Miller 2009). Men også formel uddannelse kan være mere eller mindre vanskelig at anvende i andre lande end dér, hvor den er erhvervet. Vi har fx i denne analyse set, at der er stor forskel på forekomsten af overuddannelse opdelt på uddannelsens fagområde. Meget jobspecifikke fagområder, som fx sundhed (som så oven i købet forudsætter en autorisation for at kunne anvendes i arbejdsmæssig sammenhæng), har de laveste forekomster af overuddannede, uanset hvor uddannelsen er taget og uanset personens etnicitet. Det peger på relevansen af at gå videre med at undersøge jobspecifikke færdigheder som en væsentlig del af årsagen til overuddannelsesproblemet.

De overuddannede kan måske siges at være ramt dobbelt i forhold til relevansen af deres uddannelsesmæssige kvalifikationer. For det første ruster deres gamle færdigheder, når de ikke bruges i jobbet som fx rengøringsassistent. For det andet har vi netop i denne analyse set, at de overuddannede i mindre grad end de matchede deltager i efteruddannelse og karrierefremmende aktiviteter. En dansk undersøgelse vedrørende indvandrere fra Tyrkiet, Iran

og Pakistan viste for nylig, at en fjerdedel af dem, som i forvejen havde en videregående uddannelse, da de ankom, sidenhen har taget en videregående uddannelse i Danmark (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012). De resultater gav anledning til at sætte spørgsmålstegn ved det samfundsøkonomisk hensigtsmæssige i, at en del indvandrere tilsyneladende finder det nødvendigt at skulle tage en helt ny, dansk uddannelse for at kunne få et arbejde i Danmark. Sammenholdt med resultaterne fra nærværende analyse er der behov for nærmere at undersøge, hvordan de overuddannede kan få opgraderet deres kvalifikationer, således at de er relevante og anvendelige på det danske arbejdsmarked uden nødvendigvis at skulle igennem et helt nyt uddannelsesforløb.

Cases

Aleksandar – Greencardindehaver

BAGGRUND OG OPHOLDSGRUNDLAG

Aleksandar er i 30'erne og ankom til Danmark fra Serbien. Han og hans kone kendte til Danmark gennem venner, havde besøgt landet og synes om det såvel som sproget og kulturen. De blev begge tildelt opholds- og arbejdstilladelse under greencardordningen og ankom til Danmark i juni 2011.

UDDANNELSE, SPROG OG ERHVERVSERFARING

Aleksandar har en udenlandsk masteruddannelse i Mechanical Engineering og har 10 års erhvervserfaring med sig fra Serbien inden for sit fag. I Danmark er det kun lykkedes ham at få job som avisbud. Derudover bruger han tid på at lære dansk på en sprogskole.

JOBSITUATION OG JOBSØGNING

Aleksandar har sendt omkring 300 ansøgninger på baggrund af relevante jobopslag og har modtaget ganske få svar. I løbet af sin jobsøgning har han været til samtale en enkelt gang over to interviewrunder, hvorefter han fik et afslag. To måneder senere erfarede han, at det samme job var genopslået. Genopslaget betød, at han udvidede sin jobsøgning til Sverige. Her ansøgte han på baggrund af relevante jobopslag – og fik job i tredje forsøg. Aleksandar peger på en ”Huge system error” i den danske greencardordning:

”You invite people here and it is a great potential seen from the outside. But when you get here something is wrong. The jobs are there, but if there is any Dane, I have to be 3-5 times as good to get the job.”

Lee – Familiesammenført

BAGGRUND OG OPHOLDSGRUNDLAG

Lee er i 40'erne og er familiesammenført fra Kina. Hendes kinesiske mand tog til Danmark tre år før Lees ankomst i 2007. De har en datter sammen, som tog til Danmark, inden Lee blev familiesammenført. Hvis datteren ikke faldt til, var familiens plan at tage tilbage til Kina. Men hun faldt til, og Lee flyttede til Danmark. Lees mand har en tidsubegrænset opholdstilladelse, og deres plan er nu at blive i Danmark.

UDDANNELSE, SPROG OG ERHVERVSERFARING

Lee har en udenlandsk master i Chemical Engineering, men har aldrig arbejdet med sit fag, hverken i Kina eller Danmark. Hun har i stedet arbejdet som tolk i den private sektor i en årrække med ansvar for import/eksport. Hun forlod, ifølge egen beskrivelse, et godt job ved afrejsen til Danmark. Hun arbejder i øjeblikket som bibliotekar.

JOBSITUATION OG JOBSØGNING

Siden ankomsten har hun været i kontakt med jobcentret og har taget imod tilbud om ansættelse i forskellige løntilskudsstillinger. Hun har på egen hånd søgt arbejde hos et firma, der havde en fabrik i Kina, og håbede på et job inden for import/eksport. De mente imidlertid, at det ville være for dyrt at oprette en sådan stilling i Danmark. Lees nuværende job som bibliotekar kom i stand, efter at hun reagerede på en jobannonce i jobcentret, først som løntilskud, siden en integrationsstilling og nu som en fast ansættelse.

"En god sagsbehandler er altafgørende – det er den primære kontakt. Det bliver sindssygt svært at finde et godt job, lære arbejdsmarkedet at kende osv. som ud-lænding, hvis man ikke har kontakten til jobcentret."

Hun beskriver sig selv som taknemmelig og glad for at få chancen, men savner samtidig udfordringer i sit nuværende job. Hun vil gøre sit bedste for at beholde jobbet, men håber samtidig på en mulighed for at videreuddanne sig inden for eksempelvis pædagogik. Havde hun været 35 år ved ankomsten til Danmark, vurderer hun selv, at hun havde taget en ny uddannelse. Hendes råd til nyankomne er følgende:

"Tænk positivt, sænk dit ambitionsniveau og find forskellige veje. Tænk at høj uddannelse i dit hjemland betyder ingenting. Uddannelse bliver altid undervurderet – vær positiv og åben. Gør alting helt forfra – sådan er man nødt til at tænke."

Samir – Flygtning

BAGGRUND OG OPHOLDSGRUNDLAG

Ankom til Danmark som flygtning fra Afghanistan og efterlod kone og børn tilbage i Afghanistan med henblik på senere familiesammenføring. Samir er i 40'erne. Han ankom til Danmark i 2006 og blev senere sammenført med familien.

UDDANNELSE, SPROG OG ERHVERVSERFARING

Samir har en udenlandsk master inden for ingeniørfaget og har arbejdet med sit fag i en årrække i Afghanistan. Han har fået vurderet sin uddannelse via Styrelsen for Universiteter og Internationalisering, men har ikke arbejdet som ingeniør siden ankomsten til Danmark. Han tog en uddannelse som buschauffør efter ankomsten og har på interviewtidspunktet kørt bus i fem år. Han har en kontaktfamilie i Danmark, som han og familien mødes med. Formålet er forskelligt, men indebærer blandt andet sprogtræning. Samir har bestået danskprøve.

JOBSITUATION OG JOBSØGNING

Efter ankomsten til Danmark var Samirs umiddelbare fokus at skabe mulighed for et familieliv i Danmark. For at komme hurtigt i job foreslog en sagsbehandler ham at tage en uddannelse som buschauffør. Københavns Kommune havde på det tidspunkt en kontrakt, som sikrede jobgaranti ved bestået uddannelse. Jobbet som buschauffør opfyldte Samirs primære mål om at tjene penge. På sigt udtrykker han et ønske om at søge videre inden for ingeniørfaget, men han er på interviewtidspunktet i tvivl om, hvordan han skal gribe jobsøgningen an. Til en begyndelse får han hjælp fra sit netværk:

"Jeg vil gerne fortsætte med min uddannelse og få et bedre job. En af mine tidligere kolleger vil gerne hjælpe mig med CV osv."

Suraiya – familiesammenført

BAGGRUND OG OPHOLDSGRUNDLAG

Suraiya ankom til Danmark som familiesammenført i 2002. Hun kommer fra Pakistan og havde inden ankomsten til Danmark tilbragt tid som studerende i London og Aberdeen. Her mødte hun sin kommende mand, som er dansk-pakistaner (som har boet i Danmark, siden han var seks år). Sammen har de stiftet familie i Danmark.

UDDANNELSE, SPROG OG ERHVERVSERFARING

Suraiya har en udenlandsk master i jura og en udenlandsk bachelor i handel. Hun har arbejdet med ophavsret i Danmark i seks år hos et privat konsulentfirma. Hun fik jobbet gennem sit private netværk. Under krisen i 2009 blev hun fyret, men beskriver fyringen som en *"blessing in disguise"* og så det som en mulighed for at prøve noget nyt. Hun har ikke været i beskæftigelse siden. I hendes ansættelse i Danmark har arbejds sproget været engelsk. Hun kommenterer på, at det måske har vist sig at være en dårlig strategi ikke at lære sig det danske sprog ordentligt fra begyndelsen.

JOBSITUATION OG JOBSØGNING

Suraiya er villig til at tage et job, der ligger under hendes uddannelsesniveau, men har uanset mødt en række udfordringer i relation til jobsøgning:

"I'm considering a job in a different field and willing to start from a lower position and work my way up, but to do that you need to get a job interview – and that is not happening – that comes through the network."

Siden januar 2007 har hun brugt tid på sprogskolen på at forbedre sit danske sprog og har været involveret i frivilligt arbejde – sidstnævnte også med henblik på at få et større netværk og derigennem forbedre sine chancer for at finde et job. Suraiya har overvejet at supplere sin juragrads med videre/ny uddannelse, da det kræver en dansk jurauddannelse og en god beherskelse af det danske sprog at kunne praktisere jura i en dansktalende ansættelse. Hun har været i kontakt med jobcentret og benyttet sig af et kursus i at skrive ansøgninger og målrette sit CV mv.

1 Registerbaseret analyse

Dette kapitel beskriver populationen af højtuddannede borgere i Københavns Kommune. Begrebet *overuddannelse* defineres, og resultater af den registerbaserede analyse præsenteres. Kapitel 2 beskriver konstruktionen, gennemførelsen og resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, mens kapitel 3 beskriver rekrutteringen til, gennemførelsen og analysen af fokusgruppeinterview.

Formålet med den registerbaserede analyse er at undersøge omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede etniske minoritetsborgere bosat i Københavns Kommune, herunder hvordan de overuddannede fordeler sig på brancher. Der er tale om deskriptive statistiske analyser, og det skal understreges, at de sammenhænge, der findes her, *ikke* nødvendigvis er udtryk for kausale sammenhænge. Det er med andre ord kun muligt at sige noget om *mulige* årsager, der kan ikke gives håndfaste svar på, hvad der fx forårsager overuddannelse.

1.1 Populationen af højtuddannede borgere i Københavns Kommune

Populationen til den registerbaserede analyse er afgrænset som følger:

- Året er 2009
- Registrerede danskere og indvandrere med bopæl i Københavns Kommune
- Aldersgruppen er 18-69-årige
- For indvandrere: mindst 18 år ved ankomst til Danmark
- Højtuddannet: defineret som havende en kort, mellem eller lang videregående uddannelse eller en forskeruddannelse fra Danmark eller udlandet
- Lønmodtagerstatus: defineret ud fra personens primære indkomstkilde i året. Denne definition imødegår en eventuel overrepræsentation af overuddannede fra personer, som kun har været beskæftiget som lønmodtagere i meget kort tid af året – fx sommerjob.

Oplysninger om uddannelse:

- Personer med dansk uddannelse: Oplysninger fra de danske uddannelsesinstitutioner
- Personer med udenlandsk uddannelse: Oplysninger fra personens besvarelse af Danmarks Statistiks løbende landsdækkende spørgeskemaundersøgelser om indvandreres udenlandske uddannelser, fra Styrelsen for Internationale Uddannelser (SIU) eller fra en styrelse eller lignende, som står for autorisationer i forhold til lovregulerede erhverv, fx autoriserer Sundhedsstyrelsen læger og sygeplejersker.

De videregående uddannelser:

Korte videregående uddannelser: fx markedsøkonom, datamatiker, multimediedesigner, laborant, klinikassistent

Mellemlange videregående uddannelser: fx folkeskolelærer, sygeplejerske, teknikum-/diplomingeniør

Lange videregående uddannelser: fx læge, jurist, økonom, civilingeniør

Forskningsuddannelse: fx ph.d., doktorgrad

Indvandrere, for hvem der ikke findes oplysninger om deres udenlandske uddannelse, får imputeret et niveau herfor af Danmarks Statistik ud fra en række individuelle baggrundskarakteristika. Disse personer medtages *ikke* i nærværende analyse, idet en sådan imputation i sagens natur er behæftet med en vis usikkerhed. Denne afgrænsning er meget vigtig at holde sig for øje, når der ses på *antallet* af indvandrere i enkelte af kapitlets tabeller¹. Derudover har vi brugt populationsafgrænsningen til at afgrænse den stikprøve af personer, som vi har sendt spørgeskemaer til, jf. kapitel 2. Hvis vi havde inkluderet personer med imputerede værdier for højeste fuldførte uddannelse, kunne vi risikere at sende spørgeskemaer ud til personer, som slet ikke har en videregående uddannelse.

Efterkommere af ikke-vestlig herkomst er ikke taget med i denne analyse. For det første udgør gruppen, med ovennævnte afgrænsninger, en meget lille delpopulation, som vi ikke vil kunne dele yderligere op i særlig mange af delanalyserne. For det andet er delpopulationen væsentligt yngre og har derfor en anderledes uddannelses- og beskæftigelsesprofil i sammenligning med indvandrere. Derudover viser analyser af overuddannelse i den internationale litteratur, at efterkommere generelt overvinder mange af de udfordringer, som indvandrere slås med på arbejdsmarkedet. Dog kan oprindelsesland fortsat have en vis betydning. For eksempel viser Messinis (2008) i sin analyse fra Australien, at efterkommere af asiatisk oprindelse klarer sig fint på arbejdsmarkedet, hvorimod efterkommere af græsk oprindelse er overrepræsenterede blandt de overuddannede, og de er i højere risiko for at blive hængende i job, de er overuddannede til. Når vi har set på den generelle overuddannelsesproblematik blandt den forholdsvis lille delpopulation af *vestlige* indvandrere og efterkommer i dette datasæt, finder vi, at de på mange måder nærmer sig den etnisk danske population. De er derfor heller ikke medtaget i analyserne.

¹ Der er 635 personer i registrene, for hvem det er angivet, at de har en videregående uddannelse, men hvor kilden til denne registrering er Danmarks Statistiks imputation ud fra personernes øvrige baggrundskarakteristika. Disse personer opfylder alle de øvrige krav til populationen, fx ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune og ansat som lønmodtager i 2009. Disse personer med imputerede værdier for uddannelse har følgende fordeling på uddannelsesniveau: 28% har en kort videregående uddannelse, 44% har en mellemlang videregående uddannelse, mens 28% har en lang videregående uddannelse. Populationen, som vi arbejder videre med i denne analyse, har følgende fordeling: 21% har en kort videregående uddannelse, 40% har en mellemlang videregående uddannelse, 36% har en lang videregående uddannelse, mens 3% har en forskeruddannelse.

1.2 De højtuddannedes tilknytning til arbejdsmarkedet

Vi indleder med at give et overblik over arbejdsmarkedsstatus blandt de højtuddannede borgere bosat i Københavns Kommune. En vigtig og gennemgående skelnen i dette kapitel er mellem ikke-vestlige indvandrere, som har taget deres uddannelse i Danmark, og ikke-vestlige indvandrere, som har taget deres uddannelse i udlandet. Registeroplysningerne er imidlertid således, at hvis en indvandrer på et tidspunkt tager en uddannelse i Danmark, vil det være denne, som bliver registreret, og en eventuel udenlandsk uddannelse (uanset niveau) vil blive overskrevet. Det er med andre ord ikke med registerdata alene muligt at vide, om personen både har en udenlandsk og en dansk videregående uddannelse.

Som udgangspunkt er det vigtigt at slå fast, at der er stor forskel på beskæftigelsesfrekvensen blandt de højtuddannede afhængig af etnisk oprindelse, samt hvor uddannelsen er taget. Ifølge tabel 1.1 er 80,0% af de højtuddannede danskere i arbejde som lønmodtagere, mens de tilsvarende andele for højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med hhv. en dansk og en udenlandsk uddannelse er på 69,1% og 47,1%. Hertil kommer de selvstændigt erhvervsdrivende. Med andre ord er der rigtig mange af de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, som slet ikke er på arbejdsmarkedet. Omvendt er der en væsentlig større andel ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, som modtager kontanthjælp (12,9%) eller førtidspension mv. (10,4%) sammenlignet med både danskere (hhv. 0,7% og 4,3%) og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (hhv. 1,8% og 1,3%). Der er også lidt flere ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, som har etableret sig som selvstændigt erhvervsdrivende (6,9%) sammenlignet med danskere (4,8%) og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (3,2%).² Ikke-vestlige indvandrere – uanset om uddannelsen er taget i udlandet eller i Danmark – er i større grad end danskere i kategorien *Andet* som bl.a. dækker selvforsørgede og andre uden et registreret arbejde. Samlet set kan det konstateres, at gruppen af ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse i højere grad er permanent uden for arbejdsmarkedet (på førtidspension mv.) eller på kontanthjælp i sammenligning med danskere og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse.

² Jensen et al. (2003) finder, at for visse grupper af indvandrere kan valget om at blive selvstændigt erhvervsdrivende betragtes som en sidste udvej, når ansættelse som lønmodtager på det ordinære arbejdsmarked ikke lykkedes.

Tabel 1.1 Arbejdsmarkedstilknytning blandt højtuddannede borgere bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse |
|--|---------|--|---|
| Selvstændig | 4,8 | 3,2 | 6,9 |
| Lønmodtager | 80,0 | 69,1 | 47,1 |
| Arbejdsløs mindst halvdelen af året | 1,8 | 4,8 | 4,3 |
| Sygedagpenge, udd.godtgørelse, orlovsydelse m.m. | 1,6 | 3,1 | 3,5 |
| Uddannelsessøgende | 4,7 | 5,8 | 1,6 |
| Førtidspension, efterløn, folkepension | 4,3 | 1,3 | 10,4 |
| Kontanthjælpsmodtager | 0,7 | 1,8 | 12,9 |
| Andet | 2,0 | 11,0 | 13,4 |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Antal personer | 127.581 | 2.613 | 2.370 |

Den store forskel i arbejdsmarkedstilknytning blandt de to grupper af højtuddannede ikke-vestlige indvandrere giver anledning til at spørge, hvor stor en del af denne forskel kan tænkes at tilskrives forskelle i opholdstid i Danmark. Det viser sig imidlertid, at de højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, som bor i København, har været i landet i længere tid (i gennemsnit 11,4 år) end de højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (i gennemsnit 9,9 år). Derudover er det sådan, at blandt de højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, som har været her rigtig længe (16-20 år), er kun 42% i beskæftigelse som lønmodtagere mod 55% blandt dem, som været her i kort tid (5 år eller derunder). Det forholder sig omvendt med de danskuddannede: Der er flere lønmodtagere (75%) blandt dem, der har været her længe (16-20 år), sammenlignet med dem, som har været her i kortere tid (65%). Med andre ord må der være andre faktorer end opholdstid, som gør, at disse to grupper klarer sig så forskelligt på det danske arbejdsmarked.

1.3 De højtuddannede lønmodtageres uddannelser

I det følgende (og i resten af dette kapitel) fokuseres specifikt på gruppen af *højtuddannede lønmodtagere* bosat i Københavns Kommune i 2009. Tabel 1.2 viser, at der i 2009 var 1.806 ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune med en videregående uddannelse taget i Danmark, og som arbejder som lønmodtager. I samme år var der 1.116 ikke-vestlige indvandrere bosat i kommunen, som også arbejder som lønmodtagere, men hvis videregående uddannelse er taget uden for Danmark, og om hvilken der er oplysninger i registrene, jf. afsnit 1.1. For ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse stammer uddannelsesoplysninger for 84,5%’s vedkommende fra besvarelse af de spørgeskemaer om udenlandsk uddannelse, som Danmarks Statistik har udsendt i løbet af årene. Informationer om udenlandske uddannelser er således for størstedelens vedkommende selvrappede og rummer

den samme usikkerhed og subjektivitet som andre spørgeskemaundersøgelser. Alternativet til at benytte sådanne datakilder vil være at tilskrive samtlige indvandrere en grundskoleuddannelse som højeste gennemførte. Der er gode argumenter for *ikke* at gøre dette. Tidligere undersøgelser viser således tydelige forskelle mellem ikke-vestlige indvandrere på baggrund af deres selvvalgte uddannelsesniveau. For det første findes der en forskel i andelen af beskæftigede blandt ikke-vestlige indvandrere med en grundskoleuddannelse (55%) og ikke-vestlige indvandrere med videregående uddannelse (64%) (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012), og for det andet findes der en forskel i andelen, som tager en videregående uddannelse i Danmark. Mens det gælder for 11% af de ikke-vestlige indvandrere med en grundskoleuddannelse, tager 25% af de ikke-vestlige indvandrere med en videregående uddannelse en videre uddannelse efter ankomsten til Danmark (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012). Litteraturen giver således god grund til at betragte de to grupper som forskellige.

Tabel 1.2 viser, at i alt har 15,5% af de ikke-vestlige indvandrere, som har en udenlandsk videregående uddannelse, og som er i arbejde som lønmodtagere, således fået en vurdering eller en autorisation baseret på deres udenlandske uddannelse gennem de officielle kanaler fordelt på 7,3% med en vurdering, 6,7% med en autorisation fra Sundhedsstyrelsen og 1,5%, hvor uddannelsesoplysningen er fra Ingeniørforeningen IDA.

7,3% af de ikke-vestlige indvandrere har fået registreret uddannelsesoplysninger som følge af en vurdering udarbejdet af Styrelsen for Universiteter og Internationalisering. Styrelsen vurderer niveauet af en udenlandsk uddannelse i forhold til det danske uddannelsessystem. Hensigten er at bidrage til en afklaring af, hvad den udenlandske uddannelse kan bruges til i Danmark, samt hvorvidt evt. efter- eller videreuddannelse kunne lette adgangen til arbejdsmarkedet. Med andre ord er en niveauvurdering fra UI af generel karakter og indgår som ét element i en overordnet afklaring af en indvandrers kompetencer og muligheder.

For 6,7%'s vedkommende stammer uddannelsesoplysningerne fra en autorisation fra Sundhedsstyrelsen, mens oplysninger om de sidste 1,5% stammer fra Ingeniørforeningen IDA, hvilket også vil være i forbindelse med en autorisation. En autorisation adskiller sig fra en niveauvurderingen ved at være en en-til-en vurdering af kompetencer i forhold til en konkret jobfunktion i et lovreguleret erhverv som fx lægegerningen. En autorisation er således en forudsætning for at kunne arbejde som læge i Danmark. Det er som oftest en meget krævende proces at opnå autorisation og inkluderer godkendelse af uddannelse, beståelse af evt. ekstra fag, evt. prøveansættelse, prøveafleggelse og evaluering. Langt fra alle, som søger en autorisation, opnår dog denne. Faktisk viser en beretning fra 2011, at kun 8% af ansøgerne med statsborgerskab og/eller uddannelse fra tredjelande opnåede den søgte autorisation. 70% fik en betinget autorisation, og 22% fik afslag (UI 2012).

Tabel 1.2 Kilden til uddannelsesoplysninger i de forskellige delpopulationer (andele i procent)

| | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|---|---|--|
| Danmark | 100,0 | |
| Udlandet (DST spørgeskemaundersøgelse) | | 84,5 |
| Vurdering fra Styrelsen for udenlandske uddannelser | | 7,3 |
| Autorisation fra Sundhedsstyrelsen | | 6,7 |
| Oplysning fra Ingeniørforeningen IDA | | 1,5* |
| I alt | 100,0 | 100,0 |
| Antal personer | 1.806 | 1.116 |

* Der er færre end 30 personer i denne kategori.

Tabel 1.3 viser, at fordelingen på uddannelsesniveau blandt ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse i store træk ligner danskerne, dog med lidt flere som har en kort videregående uddannelse (KVU) og lidt færre med en lang videregående uddannelse (LVU) eller en forskeruddannelse. De ikke-vestlige indvandrere, som har taget en uddannelse i Danmark, har i højere grad en KVU (23,5%) sammenlignet med både danskere (10,3%) og ikke-vestlige med en udenlandsk uddannelse (18,0%).

Tabel 1.3 Uddannelsesniveau blandt højtuddannede lønmodtagere bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|----------------|---------|---|--|
| KVU | 10,3 | 23,5 | 18,0 |
| MVU | 48,0 | 36,8 | 45,0 |
| LVU | 39,1 | 35,6 | 36,9 |
| Forsker | 2,5 | 4,2 | 0,1 |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Antal personer | 102.089 | 1.806 | 1.116 |

Tabel 1.4 viser, at der især blandt ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse er en langt større andel med en teknisk/naturfaglig uddannelse (33,0%) i sammenligning med danskere (17,5%). Også de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse har en forholdsvis stor andel inden for det tekniske/naturfaglige område (25,8%). Hvor næsten en tredjedel af de danske højtuddannede er samfundsfaglige (30,1%), er det kun tilfældet for hver femte ikke-vestlig indvandrere med en udenlandsk uddannelse (20,3%). Til gengæld er der lidt flere af de udenlandsk uddannede inden for det sundhedsfaglige område (16,1%) sammenlignet med danskerne (11,7%) og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (11,2%).

Tabel 1.4 Uddannelsens fagområde blandt højtuddannede lønmodtagere bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|---------------------|---------|---|---|
| Samfundsfaglig | 30,1 | 28,9 | 20,3 |
| Teknisk/naturfaglig | 17,5 | 33,0 | 25,8 |
| Humanistisk | 19,5 | 13,0 | 17,9 |
| Sundhedsfaglig | 11,7 | 11,2 | 16,1 |
| Pædagogisk | 16,9 | 11,1 | 12,3 |
| Andet | 4,4 | 2,9 | 7,5 |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Antal personer | 102.089 | 1.806 | 1.116 |

1.4 Definition af overuddannelse

I dette afsnit beskrives den definition af overuddannelse, der anvendes i registeranalysen. Spørgeskemaundersøgelsen, der beskrives i kapitel 2, anvender en anden, supplerende definition, som bygger på respondenternes egen vurdering af matchet mellem deres uddannelse og de krav, der stilles i deres job.

Overkvalificeret eller overuddannet?

Overuddannelse kan defineres på flere måder, og alle metoder har sine fordele og ulemper (se fx Nielsen (2011) eller OECD-oversigtsartiklen af Quintini (2011)). Grundlæggende ønskes en vurdering af, hvorvidt en person er overkvalificeret til det job, han eller hun varetager. Den ene side af denne sammenligning handler om den enkeltes kvalifikationer eller færdigheder. En persons samlede kvalifikationer defineres naturligvis ikke alene ud fra opnåelse af formel uddannelse, men også færdigheder opnået gennem erhvervs erfaring, sprogkundskaber, it-færdigheder, efteruddannelse, on-the-job-training, samarbejdsevne osv. Da det er meget vanskeligt at kunne måle og sammenligne på tværs af så mange forskellige dimensioner af et individs kvalifikationer, er det typisk formel uddannelse, der danner baggrund for en vurdering af, hvorvidt en person er overkvalificeret eller ej. Dette forklarer brugen af terminologien *overuddannelse*. Det er således vigtigt at holde sig for øje, at overuddannelsesbegrebet er begrænset ved at bruge *formel uddannelse* som en approksimation for et individs samlede arbejdsrelevante færdigheder eller kvalifikationer.

Den anden side af sammenligningen handler om *jobbet*. Der er behov for en vurdering af, hvilke færdigheder der er nødvendige for at varetage et givent job. I registrene indeholder den socioøkonomiske klassifikation af lønmodtagere en opdeling på, hvilket færdighedsniveau de enkelte arbejdsfunktioner i fagklassifikationen forudsætter for at kunne varetage opgaverne, der ligger heri. Da disse færdighedsniveauer tager udgangspunkt i en formodet sammenhæng til de forskellige uddannelsesniveauer, giver det mulighed for at sammenholde den enkeltes højeste fuldførte uddannelsesniveau med det færdighedsniveau, der anses som

værende nødvendigt for at varetage det job, personen har. Der henvises i øvrigt til Danmarks Statistiks dokumentation af variablerne SOCIO og DISCO-88 (som er en integreret del af SOCIO). Også i denne dokumentation understreges det, at koblingen mellem færdigheder og uddannelsesniveauer ikke er ensbetydende med, at de færdigheder, som er nødvendige for at varetage arbejdsfunktioner i en given stillingskategori, udelukkende kan erhverves gennem formel uddannelse. Begrænsningen ved denne metode ligger således i, at alle job, der falder inden for samme færdighedsniveau, antages at forudsætte det samme uddannelsesniveau. I praksis vil det ofte være sådan, at de nødvendige færdigheder også erhverves gennem erfaring og uformel oplæring, jf. diskussionen ovenfor. DISCO-88-klassifikationen opererer med fire færdighedsniveauer, og tabel 1.5 giver en oversigt.

Tabel 1.5 Færdighedsniveauer i jobbet og uddannelsesniveau

| Lønmodtagerkategori opdelt på færdighedsniveau | Eksempler | Henvisning til uddannelsesniveau (via ISCED og DUN) |
|---|---|--|
| Topledelse | Administrerende direktør, salgschef, rektor | – |
| Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau | Læge, bygningsingeniør, advokat | Lange videregående uddannelser og forskeruddannelser |
| Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau | Sygeplejerske, bogholder, laborant | Korte og mellemlange videregående uddannelser |
| Arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau | Frisør, hjemmehjælper, brandmand | 7.-10. klasse, gymnasiale, ungdoms- og erhvervsfaglig uddannelse |
| Andet arbejde, dvs. i praksis svarende til ingen krav om uddannelse | Rengøringsassistent, renovationsarbejder, bud | 0.-6. klasse |
| Lønmodtager uden stillingsangivelse | – | – |

Denne analyse omhandler personer, hvis primære aktivitet i året har været beskæftigelse som lønmodtager. På trods af de usikkerheder og begrænsninger, der ligger i at opdele jobfunktioner blandt *lønmodtagere* efter ovennævnte færdighedsniveauer, er overuddannelse et endnu mindre veldefineret begreb for selvstændigt erhvervsdrivende. Det er langt fra entydigt, hvilke kvalifikationer, herunder hvilket uddannelsesniveau, der kræves for at være *selvstændig erhvervsdrivende* inden for en specifik branche. Derfor forventes heterogeniteten i fx uddannelsesbaggrund at være endnu større blandt selvstændige end blandt lønmodtagere.

Til registeranalysen baserer vi vurderingen af omfanget af overuddannelse på en sammenligning af den enkelte persons højeste opnåede uddannelsesniveau og det uddannelsesniveau, som det ud fra tabel 1.5 skønnes at være nødvendigt at have for at udføre arbejdet. Der skal knyttes to yderligere kommentarer til vurderingen. For det første knytter Danmarks Statistik ikke noget uddannelsesniveau til personer, som udfører ledelse på øverste plan (*Topledelse* i tabellen). I nærværende vurdering af matchet mellem job og uddannelse vil ingen personer, som varetager en topledelsesstilling, blive betragtet som værende overuddannede. For det andet er virksomheder med under ti ansatte ikke forpligtet til at indberette oplysninger, som kan bruges til at klassificere stillinger efter færdighedsniveau. Der er derfor

nogle lønmodtagere, for hvem det ikke er muligt at vurdere matchet mellem job og uddannelse. Andelene uden stillingsangivelse i vores delpopulationer er hhv. 6,0% af danskerne, 8,1% af de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse og 16,0% af de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse. Disse personer kan vi derfor ikke placere i forhold til færdighedsniveau. Vi kan således heller ikke vurdere, om de måtte være overuddannede. I tabeller, der omhandler overuddannelse og andre vurderinger af lønmodtagerniveau i forhold til uddannelsesniveau, er disse personer derfor ikke inkluderede. Antallet af personer i de enkelte delpopulationer er derfor mindre end i tabel 1.2-tabel 1.4.

Ifølge Danmarks Statistik ligner personer uden stillingsangivelse generelt ret meget personer ansat i job tilhørende kategorien *Andet arbejde* (dvs. i job uden krav om uddannelse), når man ser på fx løn og uddannelsesniveau. Disse kategorier bliver derfor nogle gange slået sammen. Vi har bl.a. set på branchefordeling og disponibel indkomst blandt de højtuddannede i disse to kategorier og finder, at hvor de ikke-vestlige indvandrere med udenlandsk uddannelse i gennemsnit har ca. lige store indkomster i begge kategorier, er indkomstniveauet noget højere i *Lønmodtagere uden stillingsangivelse* for de andre delpopulationer. Derudover er branchefordelingen for fx de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse lidt anderledes, idet der er forholdsvis flere *Lønmodtagere uden stillingsangivelse* i *Handel og Transport* og færre i *Hoteller, Restauranter og Rejsebureauer, rengøring mv.* sammenlignet med *Andre lønmodtagere*. Vi har derfor besluttet at tage *Lønmodtagere uden stillingsangivelse* helt ud for at kunne give et mere præcist billede af omfanget af overuddannelse blandt de højtuddannede, for hvem vi har informationer om færdighedsniveau. Dette vil fremgå af overskifter og noterne til de enkelte tabeller. I tabel 1.2-tabel 1.4 er de taget med for at bevare så mange oplysninger som muligt om en i forvejen forholdsvis lille population, som de ikke-vestlige indvandrere med en videregående uddannelse udgør.

For vores population af højtuddannede kan definitionen af overuddannede opsummeres som angivet i tabel 1.6.³ Denne fremgangsmåde anvendes også fx i en analyse af Kraka (2012), hvor overuddannelsesproblematikken blandt akademikere (dvs. personer med en lang videregående uddannelse eller en forskeruddannelse) undersøges. Ikke desto mindre må

³ Som et alternativ til den definition, der anvendes her, har vi også anvendt en statistisk definition af overuddannelse, som måler afvigelser fra den gennemsnitlige uddannelseslængde for etniske danskere inden for den enkelte branche. Fremgangsmåden er at tage den samlede population af beskæftigede etniske danske borgere i København og opdele den efter branche. Ud fra denne gennemsnitlige uddannelseslængde inden for hver branche defineres en person som værende overuddannet, hvis hans/hendes uddannelse er længere end én standardafvigelse over dette gennemsnit. Denne definition er per definition en ren statistisk beregning af, hvad der kan vurderes som værende "uddannelsesnormen" inden for den enkelte branche, uden at der er taget stilling til selve matchet mellem den enkeltes uddannelse og de færdigheder, jobbet kræver. Der er imidlertid en række ulemper ved denne metode. For det første kan der være forskelle mellem uddannelseslængder, mellem danske uddannelser og uddannelser taget i udlandet, som mere har med forskelle i uddannelsessystemer at gøre end med kvalifikationsniveauer. For det andet kan der for nogle brancher være tale om "pukler" i fordelingen af uddannelseslængden, fordi der er flere typer af uddannelse, som er anvendelige inden for sammen branche. For det tredje kan der sagtens inden for selv en snævert defineret branche være ansatte med en lang uddannelse, som faktisk har et job på et passende niveau, selvom det gennemsnitlige niveau i branchen er markant lavere. Det kunne eksempelvis være en person med en videregående uddannelse, som er leder inden for rengøringsbranchen, selvom langt hovedparten af de ansatte inden for rengøringsbranchen er ufaglærte. Ifølge gennemsnitsbetragtningen ville en sådan person blive betragtet som overuddannet, hvorimod han ville være i et passende match ifølge den definition, som baserer sig på jobets kvalifikationskrav.

det siges, at en svaghed ved denne målemetode er, at opdelingen på blot fem kategorier er ret grovkornet. Hver kategori forholder sig endvidere til andre kvalifikationer end uddannelse, mens vurderingen om overuddannelse alene går på formel uddannelse. DISCO-klassificeringerne udføres af arbejdsgiverne, som kan have mere eller mindre tilstrækkelig viden at gøre dette ud fra. Endelig kan man indvende, at netop fordi DISCO-klassificeringer indebærer et omfattende arbejde, opdateres de kun med flere års mellemrum.

Tabel 1.6 Definition af overuddannelse for populationen af højtuddannede

| Lønmodtagerkategori opdelt på færdighedsniveau | Korte og mellemlange videregående uddannelser | Lange videregående uddannelser og forskeruddannelser |
|---|---|--|
| Topleddelse | Matchet | Matchet |
| Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau | Matchet | Matchet |
| Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau | Matchet | Overuddannet |
| Arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau | Overuddannet | Overuddannet |
| Andet arbejde, dvs. i praksis svarende til ingen krav om uddannelse | Overuddannet | Overuddannet |

1.5 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede lønmodtagere

Omfanget af overuddannelse blandt de forskellige delpopulationer af højtuddannede lønmodtagere er sammenfattet i tabel 1.7. Overuddannelsesproblemet er – relativt set – størst blandt de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, hvor andelen er 62,9%. Andelen af overuddannede er markant mindre for de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (35,0%), om end den stadig er en del højere end andelen af overuddannede blandt danskerne på 21,8%. Selvom overuddannede lønmodtager antager en langt større *andel* af delpopulationen af ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, er der i *antal* tale om mange flere højtuddannede danske lønmodtagere, som varetager job på et niveau, der ligger under deres uddannelsesniveau end blandt ikke-vestlige indvandrere.

At overuddannelsesandelen er så meget større blandt ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse kan skyldes vanskeligheder med at bruge uddannelsen i en dansk kontekst (jf. Friedberg 2000). Arbejdsgiverne har nærmest per definition ufuldstændig information om de udenlandske uddannelsers indhold og kvalitet, uddannelsen kan være inkompatibel med danske forhold, eller kvaliteten af uddannelsen kan reelt set være lavere end en ellers tilsvarende dansk. Manglende dansksprogkundskaber betyde, at personen har vanskeligt ved at bringe sine medbragte faglige kompetencer i spil på en dansk arbejdsplads (Ferrer, Green & Riddell 2006). Og endelig kan der også forekomme diskrimination. Dette er nogle af de potentielle forklaringer på overuddannelse blandt indvandrere, som vi vil forsøge at komme nærmere – særligt i spørgeskemaundersøgelsen (kapitel 2) samt i den kvalitative analyse (kapitel 3).

Tabel 1.7 Omfanget af overuddannelse* blandt højtuddannede lønmodtagere med kendt stillingsniveau

| Antal personer | Dansk | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|----------------------|-----------------|---|--|
| Passende uddannet | 75.028 78,1% | 1.079 65,0% | 348 37,1% |
| Overuddannet | 20.960 21,8% | 580 35,0% | 589 62,9% |
| Antal personer i alt | 95.988 | 1.659 | 937 |
| Procent | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

* For personer med en KVVU eller en MVU: Andelen, som er i job, der kun kræver færdigheder på grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver. For personer med en LVU eller en forskeruddannelse: Andelen, som er i job, der kun kræver færdigheder på mellem- eller grundniveau, eller i job, som slet ingen færdigheder kræver.

Tabel 1.8 viser fordelingen af lønmodtagerne i stillinger med kendt færdighedsniveau på de enkelte stillingskategorier. Der er således 15,5% af de danske højtuddannede, som arbejder i job, som kun kræver færdigheder på grundniveau eller slet ingen formelle færdigheder (dvs. summen af 14,1% i job på grundniveau og 1,4% *Andre lønmodtagere* i tabel 1.8). De samme andele er hhv. 27,3% og 57,6% af ikke-vestlige højtuddannede med hhv. dansk og udenlandsk uddannelse. Hver tredje ikke-vestlig højtuddannede indvandrere, som har en udenlandsk uddannelse og er lønmodtager, er i et job, som kun kræver færdigheder på grundniveau, mens hver femte er i en stilling, som slet ingen færdigheder forudsætter.

Tabel 1.8 Stillingsniveau blandt højtuddannede lønmodtagere i stillinger med kendt færdighedsniveau bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|-------------------------------|--------|---|--|
| Topleder | 4,2 | 1,0 | 1,3 |
| Lønmodtager på højeste niveau | 48,3 | 37,0 | 23,9 |
| Lønmodtager på mellemniveau | 32,0 | 34,8 | 17,2 |
| Lønmodtager på grundniveau | 14,1 | 18,5 | 35,7 |
| Andre lønmodtagere | 1,4 | 8,8 | 22,0 |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Antal personer | 95.988 | 1.659 | 937 |

Tabel 1.9 opsummerer forekomsten af overuddannelse opgjort efter uddannelsesniveau for de fire delpopulationer. Værst ser det ud for de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk kort videregående uddannelse (KVVU). Selv blandt danskere er andelen af overuddannede omtrent dobbelt så stort for KVVU'erne sammenlignet med MVU'ere og LVU'ere. Det kan i denne sammenhæng bemærkes, at et studie vedr. nyuddannede i Canada også viser, at det er dem med de korteste uddannelser, der er i størst risiko for at være overuddannede sammenlignet

med dem, som har taget en af de længerevarende uddannelser (Frenette 2003). Blandt de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse er MVU'erne dem, som tilsyneladende har det nemmest ved at finde passende job. Overuddannelsesandelen på 22,8% blandt danskuddannede ikke-vestlige indvandrere med en MVU ligner meget den for danske MVU'ere på 18,1%.

Tabel 1.9 Omfanget af overuddannelse* blandt højtuddannede lønmodtagere med kendt stillingsniveau opdelt på uddannelsesniveau (andele i procent)

| | KVU | MVU | LVU | Forsker | Total |
|---|------|------|------|---------|-------|
| Dansk | 40,5 | 18,1 | 22,8 | 4,9 | 21,8 |
| Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | 55,2 | 22,8 | 38,6 | 4,2 | 35,0 |
| Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse | 81,9 | 63,8 | 53,1 | 0,0 | 62,9 |

* For personer med en KVU eller en MVU: Andelen, som er i job, der kun kræver færdigheder på grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver. For personer med en LVU eller en forskeruddannelse: Andelen som er i job, der kun kræver færdigheder på mellem- eller grundniveau, eller i job, som slet ingen færdigheder kræver.

Tabel 1.10 viser mere detaljeret, hvilke stillingsniveauer ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse varetager opdelt efter uddannelsens længde. Som beskrevet i tabel 1.6 vil personer med en KVU eller MVU være kvalificeret til job på mellemste færdighedsniveau. Nogle vil – fx gennem opbygning af erfaring eller specifik efteruddannelse – være i job på højeste færdighedsniveau eller i toplederstillinger. KVU og MVU'ere ansat i stillinger på grundniveau eller derunder (dvs. i kategorien *Andre lønmodtagere*) vil være at betragte som værende overuddannede. Det er tilfældet for 81,9% af de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk KVU (fordelt på hhv. 49% og 33% i job på grundniveau og andre) og 63,8% af dem med en MVU, jf. tabel 1.10. Blandt personer med en LVU eller en forskeruddannelse vil en passende stilling være på højeste færdighedsniveau eller i en toplederstilling. 53,1% af de udenlandske uddannede ikke-vestlige indvandrere med en LVU er ikke i passende stillinger. Opsamlende kan det konstateres, at overuddannelsesproblemet blandt de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse er størst for dem med de korteste uddannelser og mindst for dem med de længste uddannelser. Der er dog stadig et stort overuddannelsesproblem blandt sidstnævnte, idet over halvdelen er i job, som kræver et lavere færdighedsniveau, end deres uddannelsesniveau tilsiger. Overuddannelsesproblemet ville måske være mindre alvorligt, hvis de ikke-vestlige indvandrere med en lang udenlandsk uddannelse i stor stil varetog job på mellemniveau. Det er imidlertid sådan, at fire ud af ti udenlandsk uddannede LVU'ere er i job på grundniveau eller derunder, dvs. på meget lave niveauer i forhold en lang videregående uddannelse.

Tabel 1.10 Sammenligning af uddannelsesniveau og lønmodtagerniveau* blandt højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | KVU | MVU | LVU | Forsker | Total |
|-------------------------------|-------|-------|-------|---------|-------|
| Topleder | 1,2 | 1,0 | 1,7 | - | |
| Lønmodtager på højeste niveau | 6,6 | 12,3 | 45,2 | - | |
| Lønmodtager på mellemniveau | 10,2 | 23,0 | 13,8 | - | |
| Lønmodtager på grundniveau | 49,4 | 39,9 | 24,4 | - | |
| Andre lønmodtagere | 32,5 | 23,9 | 14,9 | - | |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | |
| Antal personer | 166 | 414 | 356 | 1 | 937 |

* Personer, for hvem færdighedsniveauet for deres stilling ikke er angivet i registrene er ikke med i denne opgørelse.

Billedet er noget lysere, når man ser på ikke-vestlige indvandrere med en *dansk* uddannelse, jf. tabel 1.11. Her er det 61,4% af LVU'erne som har job på højeste niveau eller toplederniveau. Her befinder stort set alle forskerne sig også. Der er dog et markant overuddannelsesproblem blandt KVU'erne, hvor over halvdelen (55,2%) er beskæftiget i job på grundniveau eller derunder. Blandt MVU'erne er det tilfældet for hver femte (22,8%). Omvendt er 77,2% af MVU'erne i job på mellemste færdighedsniveau eller derover. Med andre ord har ikke-vestlige indvandrere med en *dansk* MVU tilsyneladende ret stor succes med at få et job på et passende niveau, og de danskuddannede LVU'ere har det også, om end i lidt mindre grad. Uanset hvor uddannelsen er taget, er overuddannelsesproblemet størst for ikke-vestlige indvandrere med de korte videregående uddannelser.

Tabel 1.11 Sammenligning af uddannelsesniveau og lønmodtagerniveau* blandt højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | KVU | MVU | LVU | Forsker | Total |
|-------------------------------|-------|-------|-------|---------|-------|
| Topleder | 0,5 | 1,3 | 1,0 | 0,0 | |
| Lønmodtager på højeste niveau | 6,1 | 26,2 | 60,4 | 95,8 | |
| Lønmodtager på mellemniveau | 38,1 | 49,7 | 21,0 | 2,8 | |
| Lønmodtager på grundniveau | 34,7 | 16,3 | 12,6 | 1,4 | |
| Andre lønmodtagere | 20,5 | 6,5 | 4,9 | 0,0 | |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | |
| Antal personer | 375 | 618 | 594 | 72 | 1.659 |

* Personer, for hvem færdighedsniveauet for deres stilling ikke er angivet i registrene, er ikke med i denne opgørelse.

Ser vi på de tilsvarende tal for de danske højtuddannede, genkender man billedet af overkvalificerede KVU'ere. Tabel 1.12 viser, at 40,5% af de danske KVU'ere er ansat i stillinger på grundniveau eller derunder (fordelt på 37,8% på grundniveau og 2,7% derunder). Det samme er tilfældet for 18,1% af MVU'erne og blot 7,2% af LVU'erne.

Tabel 1.12 Sammenligning af uddannelsesniveau og lønmodtagerniveau* blandt højtuddannede danskere bosat i Københavns Kommune i 2009 (andele i procent)

| | KVU | MVU | LVU | Forsker | Total |
|-------------------------------|-------|--------|--------|---------|--------|
| Topleder | 3,2 | 3,8 | 5,1 | 3,9 | |
| Lønmodtager på højeste niveau | 11,7 | 33,6 | 72,1 | 91,3 | |
| Lønmodtager på mellemniveau | 44,6 | 44,6 | 15,6 | 3,8 | |
| Lønmodtager på grundniveau | 37,8 | 16,3 | 6,5 | 1,0 | |
| Andre lønmodtagere | 2,7 | 1,8 | 0,7 | 0,1 | |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | |
| Antal personer | 9.454 | 45.788 | 38.208 | 2.538 | 95.988 |

* Personer, for hvem færdighedsniveauet for deres stilling ikke er angivet i registrene, er ikke med i denne opgørelse.

Tabel 1.13 viser omfanget af overuddannelse opgjort efter uddannelsens fagområde. Overuddannelse er et begrænset problem (under 7%) blandt de personer med en dansk videregående uddannelse inden for det sundhedsfaglige område. Selvom overuddannelsesandelen blandt de sundhedsfagligt uddannede ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse er noget højere (33,9%), er det dog dét fagområde, hvor der er færrest overuddannede også i denne delpopulation. Overuddannelse udgør heller ikke noget større problem for pædagogisk uddannede danskere og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse. Otte ud af ti ikke-vestlige indvandrere med en *udenlandsk* pædagogisk uddannelse er imidlertid overuddannede til deres job. Overuddannelse er også et problem som ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk samfundsfaglig eller humanistisk uddannelse oplever, idet syv ud af ti er i job under deres uddannelsesniveau. Blandt de teknisk/naturfagligt uddannede (fx ingeniører) er over halvdelen af de ikke-vestlige indvandrere med udenlandske eksamenspapirer overuddannede. Af andre undersøgelser, der har fokus på overuddannelse opgjort efter uddannelsens fagområde, kan nævnes Li, Gervais & Duval (2006). Deres analyser af canadiske data viser, at overuddannelse er et begrænset problem for personer med en sundhedsfaglig eller naturfaglig uddannelse. De finder, ligesom her, at personer med en humanistisk uddannelse har en forholdsvis høj risiko for at være overuddannede.

Tabel 1.13 Omfanget af overuddannelse* blandt højtuddannede lønmodtagere med kendt stillingsniveau opgjort efter uddannelsens fagområde (andele i procent)

| | Samfunds- faglig | Teknisk/ natur- faglig | Huma- nistisk | Sund- heds- faglig | Pæda- gogisk | Andet | Total |
|---|---------------------|------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------|-------|-------|
| Dansk | 28,5 | 18,6 | 31,4 | 6,4 | 9,1 | 41,5 | 21,8 |
| Ikke-vestlig indvan- drer med DANSK ud- dannelse | 55,0 | 28,3 | 64,0 | 4,6 | 5,1 | 35,4 | 35,0 |
| Ikke-vestlig indvan- drer med UDEN- LANDSK uddannelse | 72,1 | 54,9 | 69,6 | 33,9 | 81,4 | 88,6 | 62,9 |

* For personer med en KVVU eller en MVU: Andelen, som er i job, der kun kræver færdigheder på grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver. For personer med en LVU eller en forskeruddannelse: Andelen, som er i job, der kun kræver færdigheder på mellem- eller grundniveau, eller i job, som slet ingen færdigheder kræver.

1.6 Overuddannelse opgjort efter branche

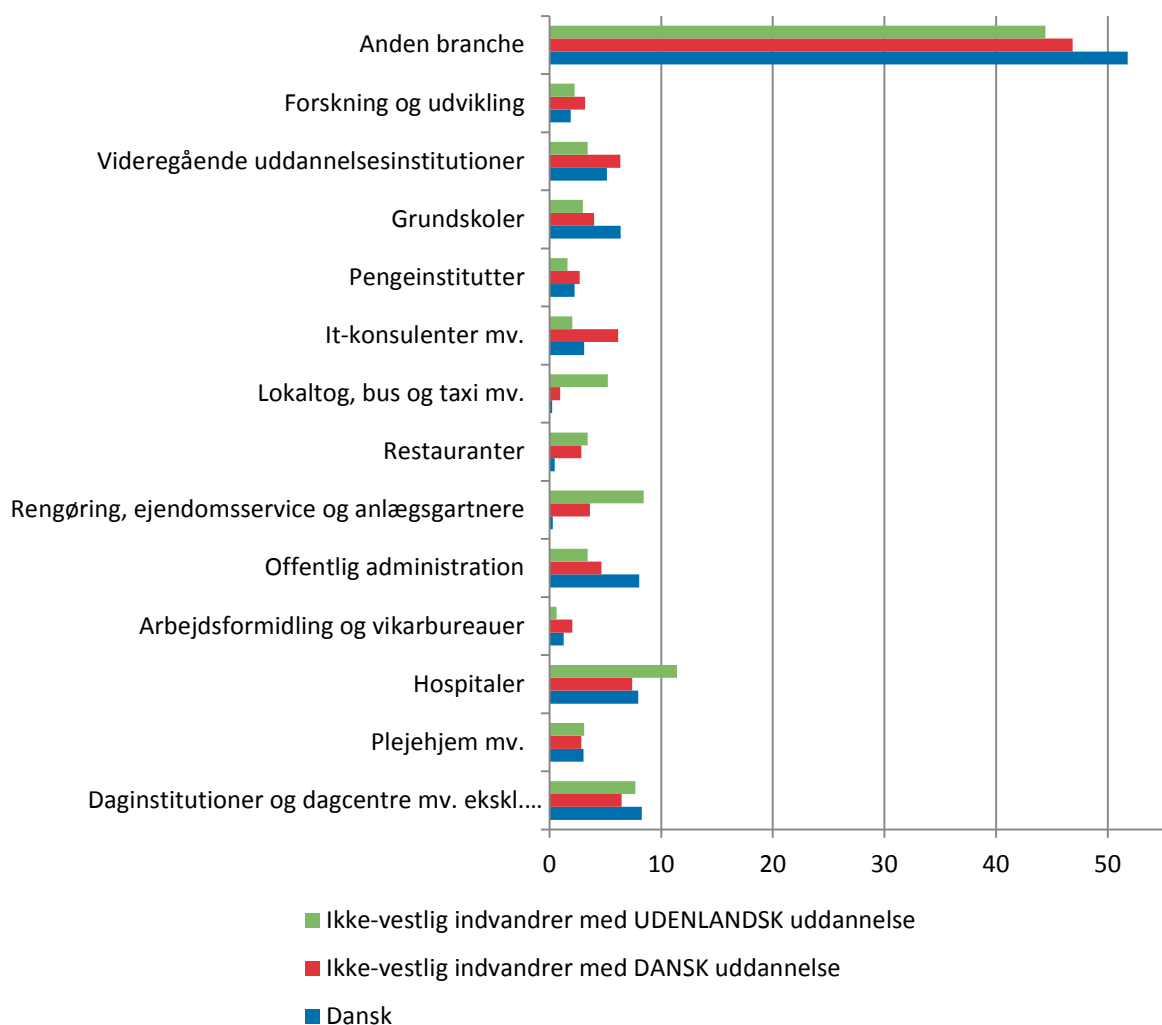
Nu vender vi blikket mod den branchemæssige fordeling af højtuddannede lønmodtagere bosat i København. Det bemærkes indledningsvist, at der er lidt flere for hvem brancheoplysningen mangler blandt indvandrere, end det er tilfældet blandt danskere. Tabel 1.14 viser fordelingen af højtuddannede lønmodtagere på udvalgte brancher på DB-117-niveau. Brancherne på dette detaljeringsniveau er udvalgt således, at der som minimum er 30 højtuddannede indvandrere med en dansk uddannelse eller minimum 30 højtuddannede med en udenlandsk uddannelse. Det er sådan, at 53,2% af de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse og 55,6% af dem med en udenlandsk uddannelse er ansat i en af de tretten udvalgte brancher. Den tilsvarende andel er 48,2% blandt de danske højtuddannede lønmodtagere. De resterende brancher på DB-117-niveau er samlet i en restkategori *Andre brancher*. For nogle af de udvalgte brancher er der under 30 højtuddannede indvandrere med en udenlandsk uddannelse. I disse tilfælde vil der være en anmærkning, idet det vurderes, at under 30 observationer udgør for lille et grundlag at fortolke på, hvad angår overuddannelse.

Tabel 1.14 Branchefordelingen blandt højtuddannede lønmodtagere bosat i Københavns Kommune i 2009 (antal lønmodtagere)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvander med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvander med UDENLANDSK uddannelse |
|--|---------------|---|--|
| Andre brancher | 49.696 | 777 | 416 |
| Daginstitutioner og dagcentre mv. ekskl. hjemmehjælp | 7.932 | 107 | 72 |
| Plejhjem mv. | 2.910 | 47 | 29 |
| Hospitaler | 7.627 | 123 | 107 |
| Arbejdsformidling og vikarbureauer | 1.197 | 34 | 6 |
| Offentlig administration | 7.712 | 77 | 32 |
| Rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere | 288 | 60 | 79 |
| Restauranter | 440 | 47 | 32 |
| Lokaltog, bus og taxi mv. | 211 | 16 | 49 |
| It-konsulenter mv. | 2.986 | 102 | 19 |
| Pengeinstitutter | 2.159 | 45 | 15 |
| Grundskoler | 6.109 | 66 | 28 |
| Videregående uddannelsesinstitutioner | 4.910 | 105 | 32 |
| Forskning og udvikling | 1.811 | 53 | 21 |
| Total | 95.988 | 1.659 | 937 |

For bedre at anskueliggøre forskellen mellem de tre delpopulationers fordelinger på de udvalgte brancher henvises der til figur 1.1.

Figur 1.1 Fordeling af højtuddannede lønmodtagere med kendt færdighedsniveau på udvalgte brancher (andele i procent)



Følgende brancher påkalder sig opmærksomhed. Sammenlignet med danskere er der forholdsvis mange ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse ansat i *Lokaltog, bus og taxi mv.*, *Restauranter*, *Rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere*, og *Hospitaler*. Det er bemærkelsesværdigt, at der stort set ikke er højtuddannede danskere i de tre brancher *Lokaltog, bus og taxi mv.*, *Restauranter*, *Rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere* (939 personer svarende til 1% i alle tre samlet set og under 0,5% i hver). Omvendt er det sådan, at 17,1% af de højtuddannede ikke-vestlige indvandrere (160 personer) er ansat i en af disse tre brancher, mens det samme er tilfældet for 7,4% af de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (123 personer).

Der er til gengæld forholdsvis få ikke-vestlige indvandrere med udenlandske uddannelser i *Offentlig administration* samt i *Grundskoler* og *Videregående uddannelsesinstitutioner*. Blandt ikke-vestlige højtuddannede indvandrere med en dansk uddannelse er forholdsvis mange af lønmodtagerne ansat som *It-konsulenter mv.* De øvrige udvalgte brancher, som fx

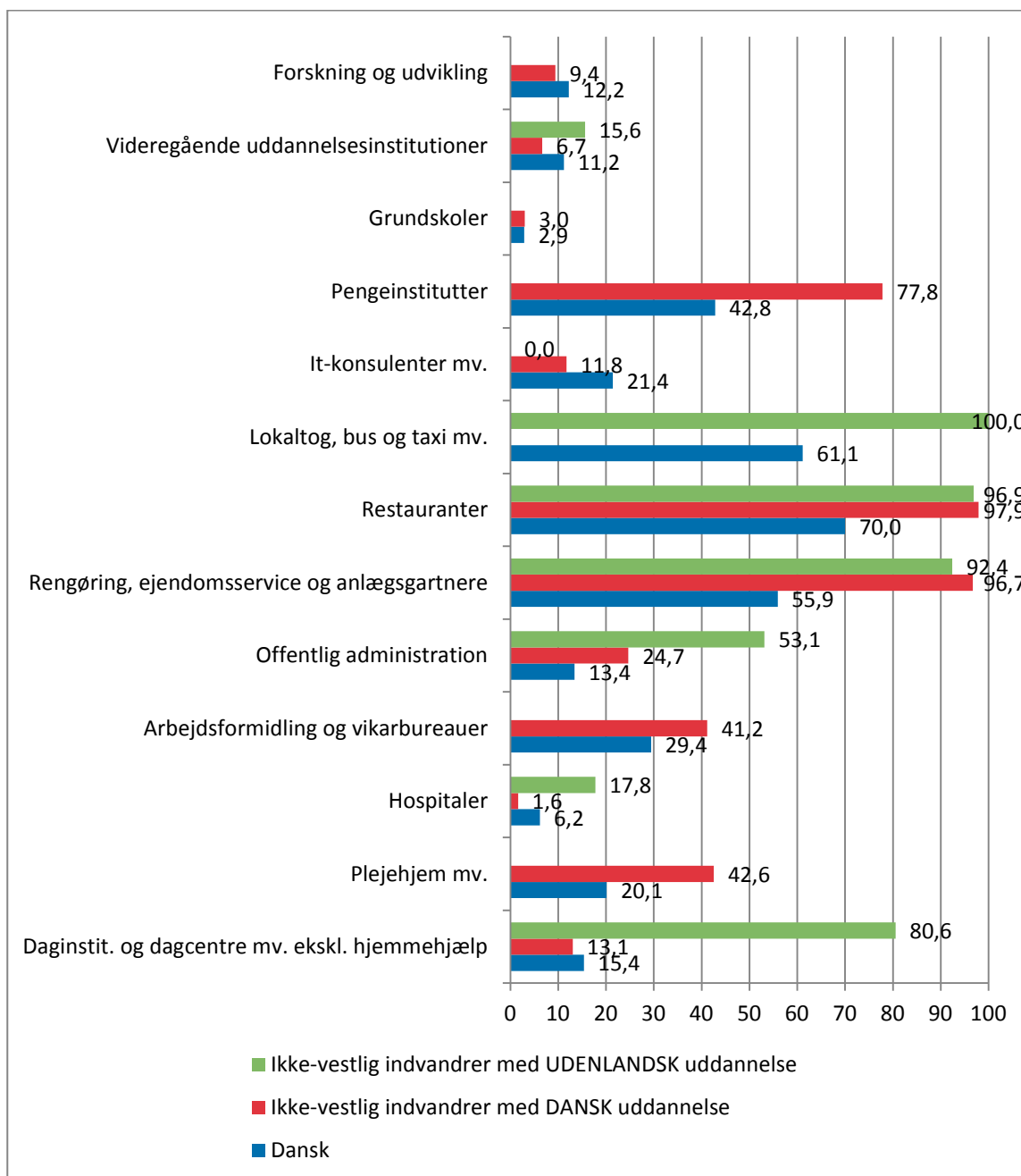
Plejehjem mv. og Daginstitutioner og dagcentre mv. beskæftiger ca. lige store andele af de tre delpopulationer.

Figur 1.2 viser andelen af overuddannede i hver af de delpopulationer, som er ansat i de udvalgte brancher. Vi tager først et kig på de tre brancher, hvor der var forholdsvis mange ikke-vestlige højtuddannede indvandrere, men stort set ingen danskere, dvs. *Lokaltog, bus og taxi mv., Restauranter, Rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere*. Hvor alle højtuddannede indvandrere i disse brancher er overkvalificerede til deres job, er der trods alt nogen af (de få) højtuddannede danske lønmodtagere i disse brancher, som er i job, der passer til deres uddannelse. Det er dog sådan, at det også for danskere, at overuddannelsesproblemet er størst i disse tre brancher (hhv. 61,1%, 70,0% og 55,9%) sammenlignet med andre brancher.

Overuddannelse er også et problem for højtuddannede ikke-vestlige indvandrere ansat i *Daginstitutioner og dagcentre mv.* (80,6%), mens det generelt ikke er tilfældet hverken blandt danskere eller ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse (hhv. 15,4% og 13,1%).

Matchet mellem uddannelse og det påkrævede færdighedsniveau i stillingen lykkedes bedst i brancherne *Grundskoler og Hospitaler*, når det gælder danskere og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse. Også for ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse er matchet som regel godt på hospitalerne, hvor kun 17,8% er overkvalificerede til arbejdet. Her spiller den påkrævede autorisation til at arbejde som fx læge eller sygeplejerske højst sandsynligt en stor rolle. Job-til-uddannelsesmatchet for ikke-vestlige indvandrere synes også at være forholdsvis uproblematisk på de *videregående uddannelsesinstitutioner*.

Figur 1.2 Andelen af overuddannede blandt højtuddannede i udvalgte brancher (andele i procent)



Anm.: Manglende søjler angiver, at der er færre end 30 højtuddannede lønmodtagere i den pågældende delpopulation og branche, og derfor rapporteres overuddannelsesandelen ikke.

1.7 Branchespecifikke analyser

I det følgende vil vi se nærmere på seks udvalgte brancher, som ud fra det foregående har påkaldt sig opmærksomhed. *Lokaltog, bus og taxi mv.*, *Restauranter*, *rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere* er alle tre kendetegnet ved at overuddannelsesandelen er stor blandt

en eller begge delpopulationer af højtuddannede ikke-vestlige indvandrere (og større end blandt etnisk danskere), jf. figur 1.2.

I *Daginstitutioner og dagcentre mv.* er overuddannelse et problem for ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse, men tilsyneladende ikke for ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse. *Hospitaler og Videregående uddannelsesinstitutioner* er kendetegnet ved markant mindre overuddannelsesproblemer for ikke-vestlige indvandrere (stort set) uanset uddannelseskilden. For at sætte problemets omfang i rette perspektiv, angiver tabel 1.15 *antallet* af personer, der er berørt af overuddannelse i de omtalte brancher.

Tabel 1.15 Antallet af overuddannede i omtalte brancher

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse |
|--|-------|--|---|
| Daginstitutioner og dagcentre mv. ekskl. hjemmehjælp | 1.220 | 14 | 58 |
| Hospitaler | 470 | <5 | 19 |
| Arbejdsformidling og vikarbureauer | 352 | 14 | – |
| Rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere | 161 | 58 | 73 |
| Restauranter | 308 | 46 | 31 |
| Lokaltog, bus og taxi mv. | 129 | – | 49 |
| Videregående uddannelsesinstitutioner | 549 | 7 | 5 |

Anm.: – angiver, at der er færre end 30 højtuddannede lønmodtagere i den pågældende delpopulation og branche, og derfor rapporteres overuddannelsesantallet ikke.

Rengøring, ejendomsservice og anlægsgartnere

Figur 1.2 viste, at hvor stort set alle ikke-vestlige indvandrere i rengøringsbranchen (58 med en dansk uddannelse og 73 med en udenlandsk uddannelse, jf. Tabel 1.15) var i et dårligt matchet job, var dette ”kun” tilfældet for 55,9% af de højtuddannede danskere i rengøringsbranchen (svarende til 161 personer). Vores beregninger viser, at 29,2% af de højtuddannede danskere i branchen varetog job på topleder- eller højeste færdighedsniveau. I disse type stillinger finder man under 5 ikke-vestlige højtuddannede indvandrere. Langt over 80% af de ikke-vestlige højtuddannede i rengøringsbranchen er at finde på gulvet, om man så må sige, i de allerlaveste stillingsniveauer.

Aldersprofilen blandt de overuddannede ikke-vestlige indvandrere i rengøringsbranchen er imidlertid forskellig. Dem med en dansk uddannelse er generelt yngre: 88,3% er under 40 år. Dem med en udenlandsk uddannelse er midaldrende: 59,5% er 40-59 år gamle. Denne forskel afspejles også i forskelle med hensyn til, hvor lang tid de to grupper har været i Danmark.

Restauranter

Restaurationsbranchen adskiller sig fra rengøringsbranchen ved, at også de højtuddannede danskere varetager job på de lavere niveauer. Der er 18,0% af de højtuddannede danskere i restaurationsbranchen, som er i job på topleder- eller højeste færdighedsniveau, men 67,7% i

job på grundniveau eller lavere. Ligesom i rengøring er alle ikke-vestlige indvandrere at finde på grundniveau eller derunder. Her er også en klar tendens til, at de danskuddannede højtuddannede lønmodtagere i branchen er væsentlig yngre end de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse.

Lokaltog, bus og taxi mv.

I tog, bus og taxibranchen er der kun meget få ikke-vestlige indvandrere med en *dansk* videregående uddannelse, og de kommenteres derfor ikke yderligere. Der er 49 højtuddannede ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse og 211 højtuddannede danskere ansat som lønmodtagere i branchen. Alle udenlandsk uddannede ikke-vestlige indvandrere er overuddannede. Blandt de højtuddannede danske lønmodtagere i branchen er 33,7% på topleder- eller højeste færdighedsniveau, 33,2% har en samfundsfaglig uddannelse, mens 28,9% har en teknisk/naturfaglig uddannelse. Aldersprofilen er meget forskellig. 53,1% af de ikke-vestlige er 40-49 år mod kun 21,3% af danskerne. 79,6% af de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse i denne branche har været i Danmark i over 10 år. 12,2% har endda være her i over 20 år.

Daginstitutioner og dagcentre mv.

Daginstitutionerbranchen adskiller sig ved, at overuddannelse ikke er et særlig stort problem blandt højtuddannede med en dansk uddannelse – uanset etnisk oprindelse – hvorimod det er et problem blandt ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse. 8 ud af 10 af sidstnævnte gruppe er overuddannede. Uddannelsesprofilen er anderledes på den måde, at hvor kun hver 10. eller færre af de danskuddannede i denne branche har en *lang* videregående uddannelse, er det tilfældet for 30,6% af de ikke-vestlige indvandrere. Derudover adskiller grupperne sig, hvad angår fagområde. Hvor 72,2% af danskerne og 81,3% af de danskuddannede ikke-vestlige indvandrere har en pædagogisk uddannelse, er det kun tilfældet for 33,3% af de udenlandskuddannede ikke-vestlige indvandrere.

Hospitaller

Hospitalsbranchen er en af de brancher, hvor der er den mindste andel overuddannede blandt de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse (17,8%, som dækker over 19 personer jf. tabel 1.15). Faktisk er 57% af denne gruppe ansat på topleder- eller højeste lønmodtagerniveau mod 37,6% af danskerne og 34,1% af de danskuddannede ikke-vestlige indvandrere. Disse resultater indikerer, at hospitalssektoren har held med at få rekrutteret højtuddannede udlændinge, som kan udfylde stillinger på et højt niveau. De har også længere uddannelser: 64,5% har en lang videregående uddannelse eller forskeruddannelse i sammenligning med 33,6% af danskerne og 30,1% af de danskuddannede ikke-vestlige indvandrere. Så der er i allerhøjeste grad tale om en meget veluddannet sundhedsfaglig gruppe. Aldersmæssigt er det sådan, at 49,5% af de ikke-vestlige indvandrere i hospitalsbranchen er mellem 40 og 49 år. Det samme er tilfældet for 42,3% af de danskuddannede indvandrere og 17,7% af danskerne i hospitalsbranchen. 34,6% af de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk

uddannelse i hospitalsbranchen har været i Danmark mellem 6 og 10 år. 40,2% har været her i over 10 år, mens de resterende 25,2% har været her i 5 år eller mindre.

Videregående uddannelsesinstitutioner

Der er også relativt få overuddannede blandt de højtuddannede som arbejder på de videregående uddannelsesinstitutioner som fx universiteterne. Selvom der ikke er nogen udenlandsk uddannede ikke-vestlige indvandrere på toplederniveau, er de danskuddannede ikke-vestlige indvandrere i lige så stort et omfang repræsenteret på det højeste lønmodtagerniveau som danskerne. Blandt de udenlandsk uddannede er der lidt færre på det højeste lønmodtagerniveau, men der er heller ikke forskere iblandt, som der er blandt danskerne og de danskuddannede ikke-vestlige indvandrere. Denne forskel er givetvis en del af forklaringen. Fagprofilerne adskiller sig ved, at de ikke-vestlige indvandrere i noget højere grad er uddannet inden for det teknisk/naturfaglige end danskerne. Der er til gengæld forholdsvis få samfunds-faglige blandt dem med en udenlandsk uddannelse og forholdsvis få humanistisk uddannede blandt de danskuddannede. De ikke-vestlige med en udenlandsk uddannelse er generelt noget ældre end de to andre delpopulationer.

1.8 Overuddannelse opgjort efter udvalgte individkarakteristika

Tabel 1.16 viser, at der generelt ikke er store forskelle mellem omfanget af overuddannelse blandt mænd og kvinder. Interessant er det dog at bemærke, at der blandt ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse er noget flere overuddannede mænd end kvinder. Sidstnævnte resultat kunne tænkes at skyldes, at selvom indvandrerkvinderne uddanner sig, så er der relativt set færre der fortsætter på arbejdsmarkedet i sammenligning med mændene. Det kunne også skyldes, at nogle familier prioriterer mandens jobmatch frem for kvindens – måske især hvis der er mindre børn i familien. Disse er imidlertid blot hypoteser og ville kræve yderligere analyser at få be- eller afkræftet.

Tabel 1.16 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede lønmodtagere opgjort efter køn (andele i procent)

| | Mænd | Kvinder | Total |
|---|------|---------|-------|
| Dansk | 22,8 | 21,1 | 21,8 |
| Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | 39,0 | 31,1 | 35,0 |
| Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse | 64,2 | 61,5 | 62,9 |

Tabel 1.17 viser meget tydeligt, at for personer med en dansk uddannelse – uanset etnicitet – er overuddannelse primært et fænomenet blandt de yngre aldersgrupper. Andelen reduceres med alderen, og interessant er det at bemærke, at i aldersgruppen 50-59 er der stort set ingen forskel på overuddannelsesandelen blandt danskere og ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse. Gabet mellem de to grupper synes at svinde ind med alderen. Der er knap så meget systematik at spore for de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse.

Det, at vi finder en klar systematik blandt personer med en dansk uddannelse – uanset etnicitet – om at overuddannelse primært er et fænomen blandt de yngre, stemmer godt overens med, hvad andre analyser finder, jf. OECD-oversigtsartiklen af Quintini (2011). Yngre personer har per definition mindre erhvervs erfaring end ældre, og erhvervs erfaring er typisk positivt korreleret med sandsynligheden for et godt match. At den samme systematik ikke genfindes blandt indvandrere med en udenlandsk uddannelse skyldes formentlig delvist en stor heterogenitet blandt denne population, hvad angår kompetencer selv blandt personer med samme formelle uddannelsesniveau.

Tabel 1.17 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede lønmodtagere opgjort efter alder (andele i procent)

| | 19-29 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60-69 år | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|-------|
| Dansk | 34,6 | 20,9 | 16,8 | 14,1 | 12,1 | 21,8 |
| Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | 58,2 | 34,2 | 23,6 | 15,5 | – | 35,0 |
| Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse | 71,1 | 55,5 | 64,4 | 73,2 | 54,6 | 62,9 |

– Overuddannelsesandelen rapporteres ikke, da der er færre end 30 observationer i cellen.

Tabel 1.18 viser forskellene i erhvervs erfaring opnået på det danske arbejdsmarked blandt de forskellige delpopulationer, mens tabel 1.19 bekræfter det, som også findes i den internationale litteratur (fx Sicherman 1991), nemlig at personer, som er overuddannede til deres job, generelt har mindre erhvervs erfaring, end den der er passende uddannede til deres job. De absolutte forskelle er størst for etniske danskere.

Tabel 1.18 Antal års erhvervs erfaring i Danmark blandt højtuddannede lønmodtagere (andele i procent)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse |
|-------------------|-------|--|---|
| 5 år eller mindre | 35,1 | 68,7 | 53,5 |
| 6-10 år | 23,1 | 20,2 | 26,5 |
| 11-15 år | 12,9 | 9,0 | 14,1 |
| 16 år eller mere | 28,9 | 2,1 | 5,8 |
| I alt | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabel 1.19 Antal års erhvervs erfaring i Danmark blandt højtuddannede lønmodtagere opdelt efter overuddannelsesstatus (gennemsnitlig antal år)

| | Dansk | Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse |
|-------------------|-------|--|---|
| Passende uddannet | 12,4 | 5,9 | 7,2 |
| Overuddannet | 8,6 | 3,7 | 6,2 |
| I alt | 11,5 | 5,2 | 6,6 |

Overuddannelsesandelene i tabel 1.20 indikerer kraftigt, at en autorisation fra Sundhedsstyrelsen hænger positivt sammen med dét at have et job på et passende niveau for de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse.

Blandt de ikke-vestlige indvandrere, som har fået deres udenlandske uddannelse vurderet ved Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (det tidligere CIRIUS), er overuddannelsesandelen (68,8%) den samme som blandt dem, der ikke har (68,6%) (hvis uddannelsesoplysninger stammer fra DST-spørgeskemaet). Dette resultat 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. Én mulig forklaring på, hvorfor vi i denne undersøgelse ikke finder nogen forskel med hensyn til overuddannelsesandelen blandt personer med og uden en officiel niveauvurdering kan muligvis tilskrives en vis overrepræsentation af personer med en samfundsfaglig og en pædagogisk uddannelse blandt personer, som har fået foretaget en niveauvurdering af deres udenlandske uddannelse. Fra tabel 1.13 ved vi nemlig, at personer uddannet inden for disse to fagområder har meget højere overuddannelsesandele sammenlignet med andre fagområder.

Det er derudover relevant i denne sammenhæng at påpege, at den brugerundersøgelse, som Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (det tidligere CIRIUS) fik foretaget i 2008, indikerede, at en niveauvurdering havde en positiv indflydelse på vurderingsmodtagernes uddannelses- og beskæftigelsesmæssige status (NIRAS Konsulenterne 2008). Hvor 33% af vurderingsmodtagerne i den undersøgelse havde haft et arbejde svarende til deres udenlandske uddannelse før vurderingen, var denne andel steget til 42% 7-13 måneder efter, at de havde fået vurderingen.

Interessant er det at bemærke, at vores beregninger baseret på registerdata viser, at de *vestlige* indvandrere, som har fået en officiel vurdering af deres uddannelse, har en lavere overuddannelsesandel (21,6%) end dem, der ikke har (33,1%). Disse tal er *ikke* vist i tabel 1.20. En forsigtig fortolkning af disse resultater peger i retning af, at de officielle vurderinger ikke i sig selv synes at bringe de ikke-vestlige indvandrere tættere på et godt job-tiluddannelse-match, men at de *muligvis* gør det for vestlige indvandrere. Denne fortolkning er i overensstemmelse med brugerundersøgelsen (NIRAS Konsulenterne 2008), hvori det blev konstateret, at det særligt var vurderingsmodtagere fra Nordamerika og EU, som oplyste at have fået et arbejde svarende til deres uddannelse.

At en autorisation bringer højtuddannede i beskæftigelse i et godt match er forventet, idet en autorisation er en forudsætning for at få lov til at arbejde i et af de lovregulerede erhverv. Derimod kan det ikke forventes, at en indhentet niveauvurdering *alene* bringer det enkelte individ i et job, der matcher den udenlandske uddannelse, da en sådan vurdering, som tidligere nævnt, er af generel karakter og ikke har en specifik jobfunktion for øje. En niveauvurdering udgør blot ét element i en kompleks proces med hensyn til ansættelse og matching af ikke-vestlige indvandrere med udenlandske uddannelseskvalifikationer.

Tabel 1.20 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede lønmodtagere opgjort efter uddannelseskilden (andel i procent)

| | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|---|---|---|
| Danmark | 34,96 | . |
| Udlandet (DST-spørgeskemaundersøgelse) | . | 68,77 |
| Vurdering fra Styrelsen for udenlandske uddannelser | . | 68,57 |
| Autorisation fra Sundhedsstyrelsen | . | 1,33 |
| Oplysning fra Ingeniørforeningen IDA | . | – |
| Total | 34,96 | 62,86 |

– Overuddannelsesandelen rapporteres ikke, da der er færre end 30 observationer i cellen.

Tabel 1.21 viser, at jo længere en ikke-vestlig indvandrer med en dansk uddannelse har været i Danmark, desto lavere er sandsynligheden for, at vedkommende er overuddannede. Blandt dem, der har været i landet under fem år, er 55,8% således overuddannede, mens blandt dem, som har været her over 20 år, er under 14,3% overuddannede. Billedet er helt anderledes for de ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk uddannelse. Om noget, så er andelen af overuddannede større blandt dem, der har været i landet længst tid. Disse resultater hænger formodentligt sammen med at de danskuddannede indvandrere har flere års *relevant* dansk arbejdsmarkedserfaring (dvs. på et passende niveau i forhold til uddannelsen).

Tabel 1.21 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede indvandrere, som er i beskæftigelse som lønmodtagere opgjort efter antal år i Danmark (andele i procent)

| | Ikke-vestlig indvandrere med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrere med UDENLANDSK uddannelse |
|-------------------|--|---|
| 5 år eller mindre | 55,8 | 58,9 |
| 6-10 år | 39,9 | 58,9 |
| 11-15 år | 21,6 | 64,3 |
| 16-20 år | 20,2 | 65,7 |
| Over 20 år | 14,3 | 80,0 |
| Total | 35,0 | 62,9 |

Alder ved ankomst udviser en modsatrettede samvariation med andelen af overuddannede for ikke-vestlige indvandrere med hhv. en dansk og en udenlandsk uddannelse. Som tabel 1.22 viser, så er de ikke-vestlige indvandrere med en dansk uddannelse mindre overuddannede, jo ældre de var ved ankomsten, men det omvendte er gældende for de udenlandsk uddannede indvandrere. Dette resultat hænger ganske godt sammen med det vi har fundet i de kvalitative analyser (kapitel 3), hvor vi bl.a. pointerer, at interviewpersoner som kom til Danmark som forholdsvis unge med en udenlandsk bachelor grad, ret så ofte byggede ovenpå med en dansk master grad. Disse personer har efterfølgende typisk fået et godt jobmatch. In-

tervinterpersoner, som kom til Danmark lidt ældre var dét at supplere uddannelsen med en dansk uddannelse knap så realistisk en mulighed, og der var en større parathed til at acceptere et dårligere job match af hensyn til fx familiens økonomi.

Tabel 1.22 Omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede ikke-vestlige indvandrere lønmodtagere opgjort efter alder ved ankomst til Danmark (andele i procent)

| | Ikke-vestlig indvandrer med DANSK uddannelse | Ikke-vestlig indvandrer med UDENLANDSK uddannelse |
|-------------------|--|---|
| Under 30 år | 36,4 | 61,8 |
| 30-39 år | 32,1 | 62,4 |
| 40 år eller ældre | 22,2 | 68,1 |
| Total | 35,0 | 62,9 |

1.9 Opsummering

Registerdata er blevet anvendt til at kortlægge omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede indvandrere med ikke-vestlig baggrund bosat i Københavns Kommune. Som en del af denne kortlægning har vi identificeret de brancher, hvor de overuddannede indvandrere typisk befinder sig inden for. Et gennemgående træk i analysen har været en sammenligning med den etnisk danske befolkning samt en opdeling af, om indvandrerne har taget deres uddannelse i Danmark eller i udlandet. Vestlige indvandrere ligner i store træk danskere, hvad angår deres arbejdsmarkedstilknytning, og er derfor ikke taget med. Ikke-vestlige efterkommere indgår heller ikke i analysen, primært fordi de udgør en lille og ung population, som endnu ikke har nået at færdiggøre en videregående uddannelse.

Populationen består af personer mellem 18 og 69 år med folkeregisteradresse i Københavns Kommune, og hvis primære aktivitet i 2009 var beskæftigelse som lønmodtager. Fokus er på personer med en kort, mellem eller lang videregående uddannelse taget enten i Danmark eller i udlandet. Informationer om udenlandske uddannelser er indsamlet af Danmarks Statistik i forbindelse med deres løbende landsdækkende spørgeskemaundersøgelser om indvandreres udenlandske uddannelser, fra Styrelsen for Uddannelser og Internationalisering (UI) og fra andre enheder, som står for autorisationer af lovregulerede erhverv.

Overuddannelse defineres ud fra registrene ved at sammenholde den enkeltes uddannelsesniveau på den ene side med en socioøkonomisk klassifikation af lønmodtagere på den anden side. Klassifikationen opdeler lønmodtagerstillinger i fem kategorier alt efter hvilket færdighedsniveau de enkelte arbejdsfunktioner i fagklassifikationen forudsætter for at kunne varetage opgaverne, der ligger heri. De fem niveauer er: topleder, lønmodtagere på højt niveau, lønmodtagere på mellemniveau, lønmodtagere på grundniveau og andre lønmodtagere. Sidstnævnte stillinger er stillinger som i praksis ingen krav stiller til uddannelse for at udføre. Da disse færdighedsniveauer tager udgangspunkt i en formodet sammenhæng til de forskellige uddannelsesniveauer, giver det mulighed for at sammenholde den enkeltes højeste fuldførte uddannelsesniveau med det færdighedsniveau, der anses som værende nødvendigt for at varetage det job, personen har. Det betyder, at overuddannelse blandt personer med en videregående uddannelse defineres som følger:

- For personer med en kort eller en mellemlang videregående uddannelse karakteriseres personer som værende overuddannede, hvis de varetager job, som kun kræver færdigheder på grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver.
- For personer med en lang videregående uddannelse eller en forskeruddannelse karakteriseres personer som overuddannede, hvis de varetager job, som kun kræver færdigheder på mellem- eller grundniveau, eller job, som slet ingen færdigheder kræver.

De væsentligste konklusioner fra registeranalysen kan sammenfattes i de følgende punkter:

- Relativt set er overuddannelse et større problem blandt ikke-vestlige indvandrere end blandt etniske danskere, men antalmæssigt er der ”kun” tale om godt 1.100 overuddannede ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune, om hvem vi kender deres uddannelses- og deres stillingsniveau.
- De overuddannede ikke-vestlige indvandrere arbejder typisk inden for rengøring, restauration og transportbranchen.
- Personer med en kort videregående uddannelse er i højere grad end personer med længerevarende uddannelse i risiko for at være overuddannet.
- Personer med en sundhedsfaglig videregående uddannelse synes at have nemmere ved at få et godt match end fx personer med en humanistisk uddannelsesbaggrund.
- Stort set alle indvandrere, som har opnået en autorisation, er i et passende job. Dette resultat er forventeligt da en autorisation er en forudsætning for at få lov til at arbejde i et af de lovregulerede erhverv
- En officiel niveauvurdering af en udenlandsk uddannelse synes ikke i sig selv at fremme sandsynligheden for et godt match. Dette resultat skal ses i lyset af, at en niveauvurdering, til forskel fra en autorisation, *ikke* er målrettet en specifik jobfunktion. En niveauvurdering kan bruges som ét element i en generel afklaring af den enkeltes kompetencer og muligheder.

2 Spørgeskemaundersøgelsen

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at få et mere detaljeret indblik i de mulige årsager, sammenhænge og barrierer, der kan forbindes til, at nogle ikke-vestlige indvandrere kan have svært ved at finde et job, der matcher deres uddannelse. Undersøgelsen er baseret på en stikprøve af 1.000 ikke-vestlige, 1. generations indvandrere mellem 18 og 68 år, som var bosiddende i Københavns Kommune i 2009 og 2012, var i arbejde og havde en videregående uddannelse, og som ikke havde forskerbeskyttelse, blev udtrukket tilfældigt af den relevante basispopulation

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i to trin i samarbejde med Danmarks Statistik, således at spørgeskemadata kan kobles til registerdata efterfølgende. Spørgeskemaet blev udarbejdet i samarbejde med AKF's forskere, AKF's erfarne administrative medarbejdere og de relevante medarbejdere i Københavns Kommune. Tidligt i spørgeskemaets udviklingsfase har følgegruppen desuden kommenteret på temaer, der skulle indgå i spørgeskemaet. Spørgeskemaet er lavet i en dansk og engelsk version. Alle svarpersoner har haft mulighed for at vælge typen af sprog. Hver version af spørgeskemaet er på 10 A4-sider. Spørgeskemaet er pilottestet i fokusgrupperne.

Dataindsamlingen er sket som følger. I første trin sendte Danmarks Statistik et brev til stikprøvepopulationen med en adgangskode til at besvare et spørgeskema over internettet inden for en nærmere tidsfrist. Det fremgik af brevet, at hvis spørgeskemaet ikke var besvaret inden for tidsfristen, ville svarpersonerne få tilsendt et skema i papirformat. Personer, som ikke udfyldte spørgeskemaet over nettet, fik efterfølgende tilsendt et papirspørgeskema af Danmarks Statistik medfølgende returkuvert. Der er efterfølgende sendt en rykker ud.

Ud af de 1.000 svarpersoner, som fik tilsendt et spørgeskemaer, var 17 personer ubekendte på adressen⁴. Der er i alt indkommet 460 besvarelser fordelt på 328 via internetundersøgelsen og 132 via postundersøgelsen. Tager vi højde for de 17 personer, som var ubekendte på adressen, er svarprocenten 47, hvilket er meget tilfredsstillende sammenlignet med tidligere undersøgelser⁵. Det indikerer, at respondenterne er motiverede i forhold til at svare på spørgsmål om undersøgelsens emne.

Som det vil fremgå af nedenstående analysetilgang, vil den effektive svarprocent dog være lidt mindre og variere på grund af manglende svar på de spørgsmål, der afrapporteres.

⁴ Desuden ønskede to svarpersoner ikke at deltage i undersøgelse.

⁵ Fx gennemførte SFI en spørgeskemaundersøgelse blandt indvandrere i 2006, hvor svarprocenten var 52, jf. Deding, Fridberg & Jakobsen (2008). Den undersøgelse adskiller sig fra den københavnske undersøgelse ved, at den var specifikt målrettet indvandrere fra tre oprindelseslande: Tyrkiet, Iran og Pakistan, samt at den var landsdækkende. Derudover omhandlede det andet spørgeskema andre temaer end kun job- og uddannelsesrelaterede, og der blev bl.a. spurgt til husholdningsarbejde, religion og kønsroller. Til forskel for nærværende spørgeskemaundersøgelse var respondenterne til 2006-undersøgelsen *ikke* udvalgt på baggrund af deres uddannelsesniveau. Interview foregik per telefon eller ansigt-til-ansigt. Udgangspunktet var at foretage interview på dansk, men spørgeskemaerne var oversat til tyrkisk, farsi og urdu, og respondenterne fik mulighed for at gennemføre på et af disse sprog, hvis ikke de ville gøre det på dansk. Interviewperioden var planlagt til at vare fra februar til juni 2006, men på grund af en meget lav svarprocent blev perioden udvidet til november 2006.

2.1 Analysetilgang

Formålet med analyserne er at få en indsigt i, hvilke forhold der gør sig gældende i forhold til at svarpersonerne har et job (eller seneste job, hvis de ikke har arbejde på nuværende tidspunkt), der matcher deres uddannelse. For at holde analyserne gennemsigtige og stringente har vi kun medtaget svar fra personer, som har svaret på de enkelte spørgsmål. Det vil sige, manglende svar eller forkert udfyldte svar vil ikke fremgå af resultaterne. Det betyder, at stikprøvens størrelse for de enkelte spørgsmål, noteret ved "N=" vil variere en smule på grund af frafald i besvarelsen af de enkelte spørgsmål. Det skal også bemærkes, at svar relateret til *Ved ikke* eller *Ikke relevant* i nogle tilfælde ikke er afrapporteret. Dette vil være forklaret ved den enkelte analyse, men det har ikke været inden for projektets ramme at undersøge motiverne bag disse svar nærmere. På tilsvarende vis kan der være andre forskelle i analyserammen, som vil være forklaret ved de enkelte resultater. Eksempelvis kan antallet af svarpersoner, der svarer på bestemte spørgsmål, være betinget af svarene på forrige spørgsmål i spørgeskemaet. En vigtig pointe i den sammenhæng er, at der kan være få observationer bag nogle af svarene. I de tilfælde med få observationer, hvor forskelle/ligheder trækkes frem i analyserne, vil det blive kommenteret. Endelig skal det fremhæves, at hvis intet andet er nævnt, vil antallet af henholdsvis matchede og overuddannede svarpersoner fremgå af figurerne. På tilsvarende vis vil antallet af svar i de enkelte svarkategorier fremgå i de figurer, hvor svarkategorierne er opgjort på den horisontale akse.

2.2 Resultater

2.2.1 Overuddannet

I undersøgelsen er der på forskellig vis spurgt ind til, hvorvidt svarpersonernes job matcher deres uddannelse (udenlandsk eller taget i Danmark), se tekstboks.

Spørgsmål 6: Synes du, at dit arbejde svarer til din uddannelse?

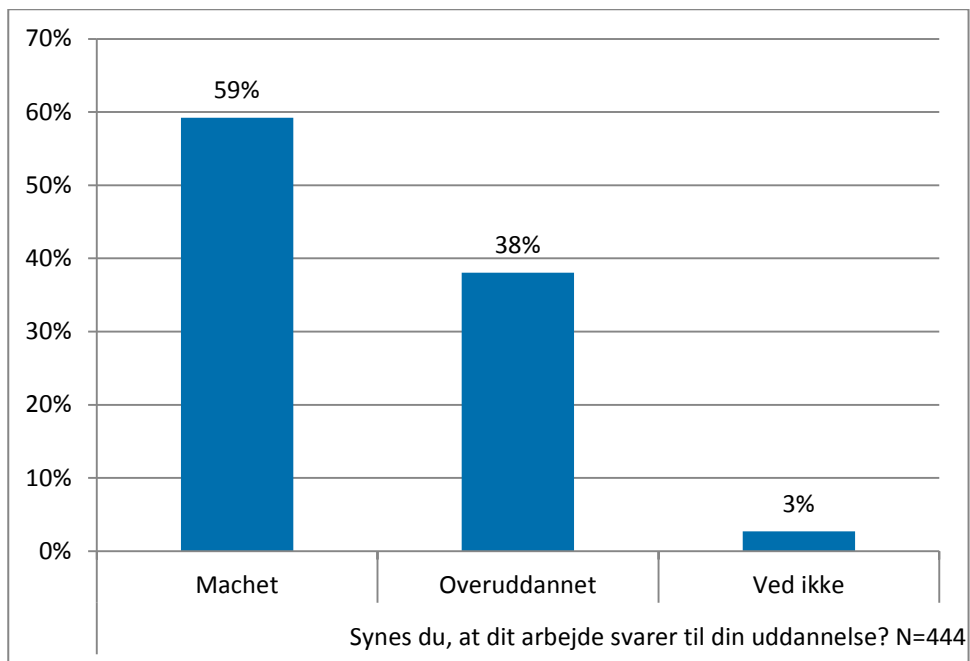
- a. Ja, arbejde og uddannelse er på samme niveau
- b. Nej, arbejdet er på et lavere niveau end min uddannelse
- c. Nej, arbejdet er på et højere niveau end min uddannelse
- d. Ved ikke

Spørgsmål 16: Tænk på dit nuværende job. Hvis du ikke er i arbejde lige nu, tænk da på dit seneste job. Hvilken uddannelse ville det kræve at udføre det?

- a. En uddannelse på niveau med min udenlandske uddannelse
- b. En uddannelse på niveau med min danske uddannelse
- c. En uddannelse inden for det fagområde, som min udenlandske uddannelse dækker
- d. En uddannelse inden for det fagområde, som min danske uddannelse dækker

Resultaterne er vist i figur 2.1 og 2.2. I figur 2.1 afrapporteres svarene fra svarpersoner i forhold til deres egen direkte vurdering af, om de er overuddannede i forhold til det job, som de har (dvs. spørgsmål 6 i spørgeskemaet). I figur 2.2 vises svarene fra to spørgsmål, hvor svarpersonerne er blevet bedt om at vurdere, om deres arbejde ville kræve en person med den udenlandske eller danske uddannelse, som de selv har – altså et mere indirekte mål for overuddannelse (dvs. spørgsmål 16 i spørgeskemaet).

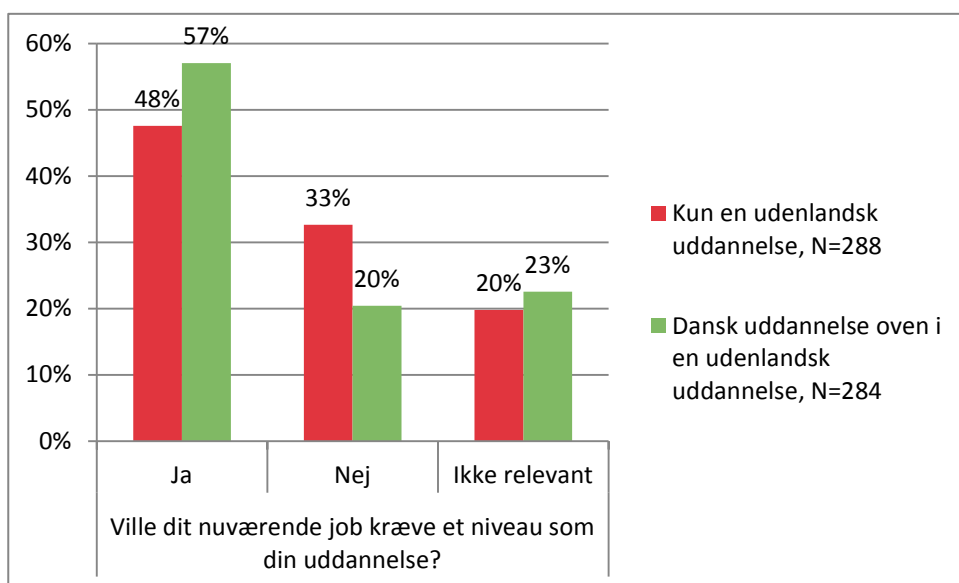
Figur 2.1 Hvorvidt svarpersonen er overuddannet



Som figuren viser, har 38% af svarpersonerne angivet, at de er overuddannede i forhold til deres job. Det vil sige, at de vurderer, at det arbejde, de udfører, er på et lavere niveau end deres uddannelse. 59% har svaret, at deres job matcher eller at de ligefrem er underuddannet (få procent⁶). 3% har svaret, at de ikke ved, om de er overuddannet eller matchet.

⁶ Selvom de uddannelsesmæssigt må vurderes at være underuddannede i forhold til deres arbejde, må man antage, at de kvalifikationsmæssigt som minimum er matchet.

Figur 2.2 Sammenhængen mellem job og uddannelsesniveau blandt respondenter med en udenlandsk uddannelse (som for nogens vedkommende er suppleret med en dansk videregående uddannelse)



Resultaterne bakkes op af svarene på spørgsmålet, om svarpersonernes job ville kræve en uddannelse, der svarer til deres egen uddannelse, se figur 2.2. Det skal i den forbindelse nævnes, at kun de svarpersoner, som har en udenlandsk uddannelse, er blevet spurgt om, hvilken uddannelse deres nuværende job ville kræve. Det taget i betragtning, svarer henholdsvis 33% og 20%, at det ikke vil kræve en uddannelse med samme niveau, som deres udenlandske og danske uddannelse. Spørgsmålet er dog formuleret bredt, så svarene kan dække over både over- og underuddannelse, men som nævnt udgør de underuddannede få procent, hvorfor en antagelse om, at de fleste af svarpersonerne er overuddannede, synes at være et validt skøn. Overuddannelse synes derfor ikke kun at være relateret til den udenlandske uddannelse, men dog mere hyppig i forbindelse med en udenlandsk uddannelse, hvilket stemmer fint overens med resultaterne fra registeranalysen. 20-23% har svaret, at spørgsmålet ikke har relevans. Det har ikke været inden for projektets ramme at se nærmere på, hvorfor dette er tilfældet.

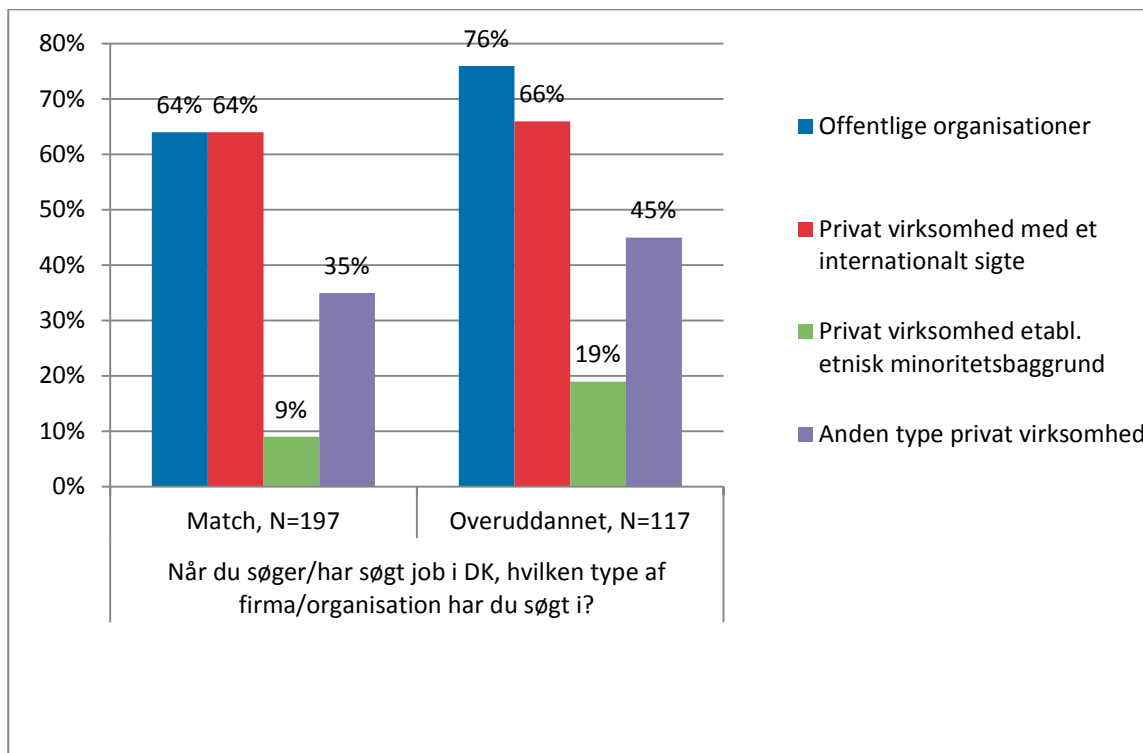
Personer, der har svaret 'Nej' til, at deres nuværende job ville kræve en uddannelse enten på niveau med eller inden for det fagområde, hvor deres udenlandske uddannelse ligger, er blevet bedt om at angive, hvilke faktorer der har været afgørende for, at de ikke har kunnet bruge deres uddannelse fra udlandet. Det viser sig, at 36% af de respondenter, som er i job, hvor de ikke gør brug af deres udenlandske uddannelse, vurderer, at utilstrækkelige dansk-kundskaber har været en afgørende årsag.

I de efterfølgende analyser, hvor vi ser på sammenhænge mellem svarpersonernes overuddannelse og potentielt forklarende faktorer, ser vi alene på forholdet mellem matchede og overuddannede svarpersoner ud fra deres svar på spørgsmål 6 i spørgeskemaet. Få personer har svaret *Ved Ikke*, og det vurderes i forhold til projektets formål, at det ikke vil bibringe så meget information at videreføre svarkategorien i de efterfølgende analyser.

2.2.2 Overuddannelse og hvor man har søgt job

En mulig barriere for, om man har et job, der matcher ens uddannelse, kan være afhængig af, i hvilke typer af virksomheder man søger/har søgt arbejde. Dette indikeres i figur 2.3, hvor svarene på, hvor svarpersonerne har søgt job, er vist i forhold til, om man er overuddannet eller ej. Svarpersonerne har kunnet afgive flere svar, hvorfor det ikke er angivet, hvor mange svarpersoner der er blandt de matchede og overuddannede svarpersoner.

Figur 2.3 Hvor er der søgt job?



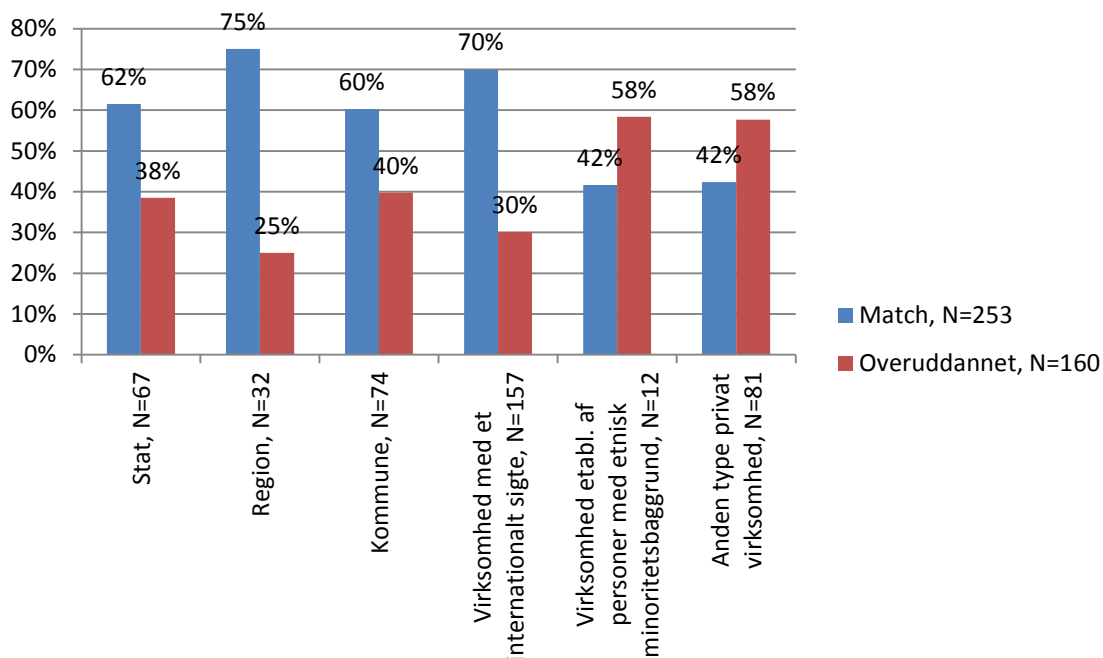
Figuren viser, at 19% af de overuddannede har søgt job i en privat virksomhed, der er etableret af en person med etnisk minoritetsbaggrund, mod 9% i gruppen af matchede svarpersoner. Tilsvarende har 76% af de overuddannede søgt job i en offentlig organisation, mod 64% blandt de matchede svarpersoner. Alt andet lige peger det på, at sandsynligheden for at få et job, der matcher ens uddannelse, kan afhænge af, hvilke virksomhedstyper man har søgt arbejde i. Det skal dog bemærkes, at der ikke er blevet spurgt ind til, hvilke typer af virksomheder svarpersonerne har prioriteret at søge job hos. Dette kan muligvis have haft en indflydelse på, hvorvidt svarpersonerne har kunnet finde et job, der matcher deres uddannelse.

2.2.3 Overuddannelse og hvor man har sit aktuelle job

Karakteristika ved den nuværende arbejdsplads kan forventes også at have en betydning for, om svarpersonerne er overuddannede eller ej. I de efterfølgende analyser ses der på sammenhængen mellem, hvor svarpersonerne har deres nuværende arbejde (eller deres seneste job, hvis de ikke p.t. er i arbejde). I den første analyse ses der på fordelingen af overuddanne-

de og matchede svarpersoner på tværs af typen af virksomhed, som svarpersonerne er ansat i, se figur 2.4.

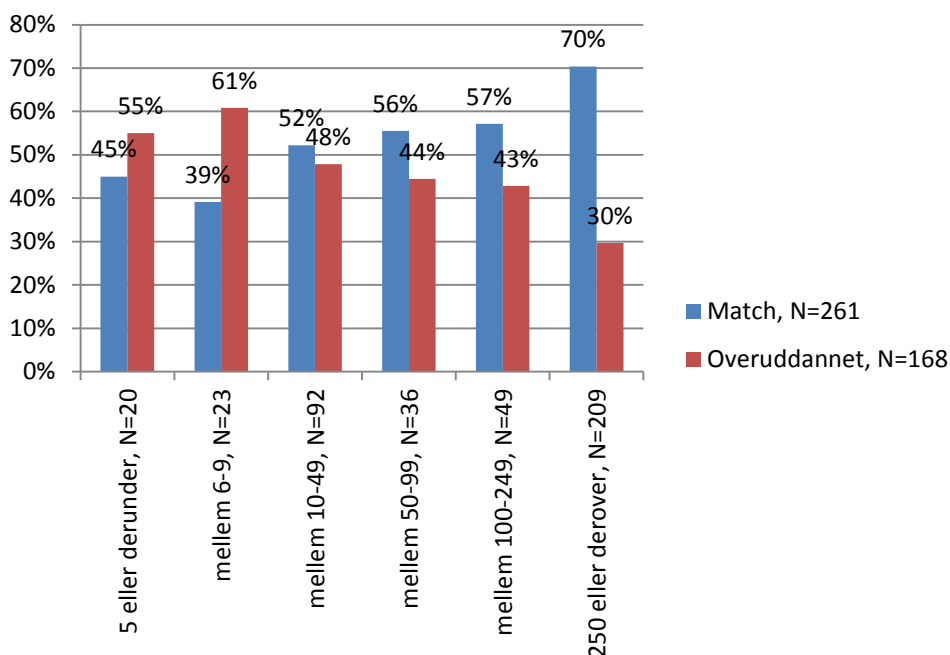
Figur 2.4 Hvilken type firma/ organisation er du ansat i?



Figuren viser, at 6 ud af 10 (60%), som er ansat i en privat virksomhed ejet af en etnisk minoritetsperson, er overkvalificeret til jobbet. Dette skal ses i forhold til, at de overuddannede svarpersoner udgør 39% af dem, som har svaret på spørgsmålet. Det er en væsentlig højere andel end blandt højtuddannede ansat i fx regionerne (25%). Også blandt personer ansat i private virksomheder med et internationalt sigte er andelen af overuddannede forholdsvis lav (30%).

I den anden analyse ses der på fordelingen af overuddannede og matchede svarpersoner i forhold til størrelsen på den virksomhed, som svarpersonerne er ansat i, se figur 2.5.

Figur 2.5 Antal medarbejdere i den virksomhed, hvor du er ansat

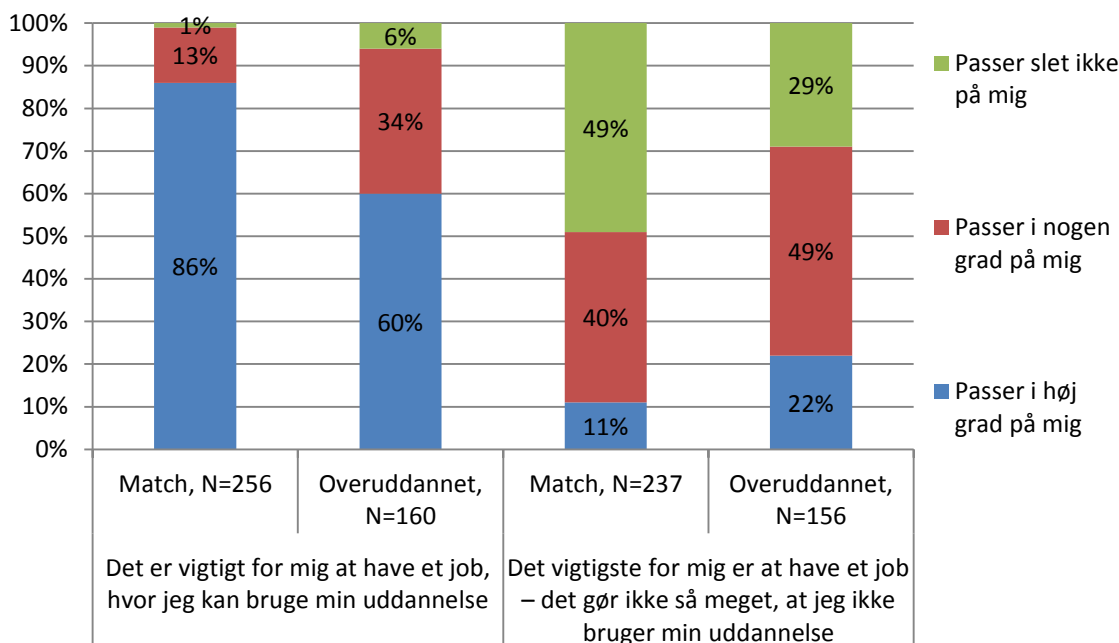


Som det ses, udgør de overuddannede en lille andel (30%) blandt de ansatte i virksomheder, der har 250 eller flere personer ansat. Omvendt synes de overuddannede svarpersoner at være meget hyppigere repræsenteret i virksomheder, der har mindre end 10 personer ansat (55-61%). Resultaterne peger altså på, at virksomhedens størrelse kan have medindflydelse på at få et matchet job.

2.2.4 Overuddannelse, erfaring og tilgange til at søge et job

Ligesom virksomhedstypen, hvor man har søgt job, kan have en betydning for, om man får et job, der matcher ens uddannelse, kan folks motiver for at få et matchet job også være medvirkende til, hvilket job man ender op med at få. Hvis man eksempelvis har fokus på at finde et job inden for et bestemt geografisk område, kan det måske være svært at finde et matchet job, og det betyder, at man må tage til takke med et job, hvor man er overuddannet, for at kunne blive boende. Som de efterfølgende analyser viser, synes det til dels at kunne bidrage til forståelsen af sammenhænge, der påvirker muligheden for at få et matchet job. Der synes således at være nogen forskel på tilgange og erfaringer med at søge job alt afhængig af, om svarpersonerne er matchede eller overuddannede. I figur 2.6-figur 2.8 er der opgjort, i hvor høj grad forskellige udsagn fordeler sig inden for gruppen af overuddannedes og matchedes svar på spørgsmål, der relaterer til erfaring med og tilgange til at søge job. Resultaterne skal dog tolkes i forhold til, at svarpersonerne måske har efterrationaliseret i forhold til deres arbejdssituation.

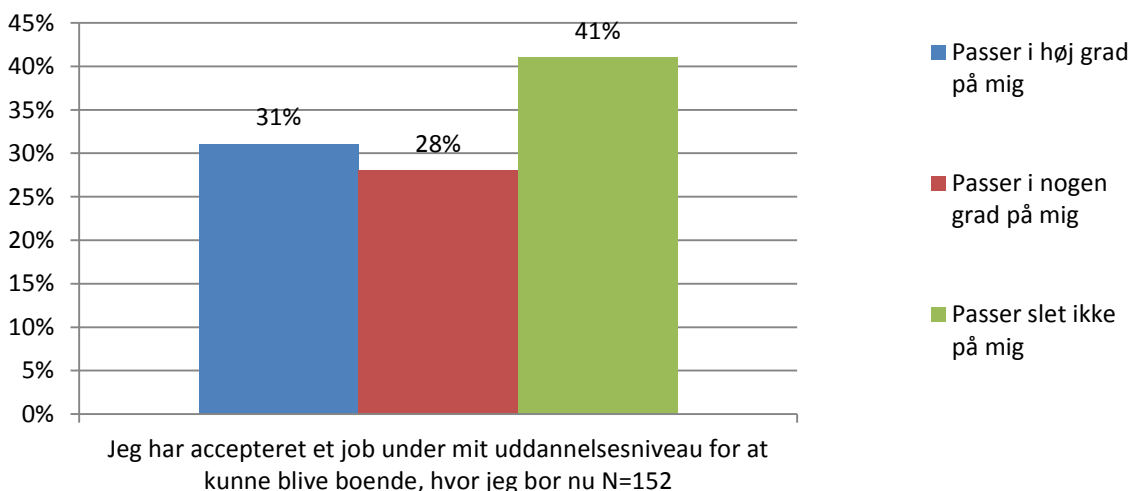
Figur 2.6 Vigtigheden af at have et matchet job



Set i det perspektiv peger resultaterne på, at de overuddannede svarpersoner føler, at det i større grad er vigtigt blot at have et job og omvendt, at det i mindre grad er vigtigt at have et job, hvor der er match mellem uddannelse og jobprofil. 71% (49% + 22%) af de overuddannede svarpersoner mener dette, mens 89% (40% + 11%) af de matchede svarpersoner mener, at det i nogen eller høj grad passer på deres person, at have et arbejde, hvor de kan bruge deres uddannelse.

En anden problemstilling er, hvor mobile svarpersonerne er i forhold til at få et job, der matcher deres kvalifikationer og omvendt, hvor knyttet de er til københavnsområdet, se figur 2.7.

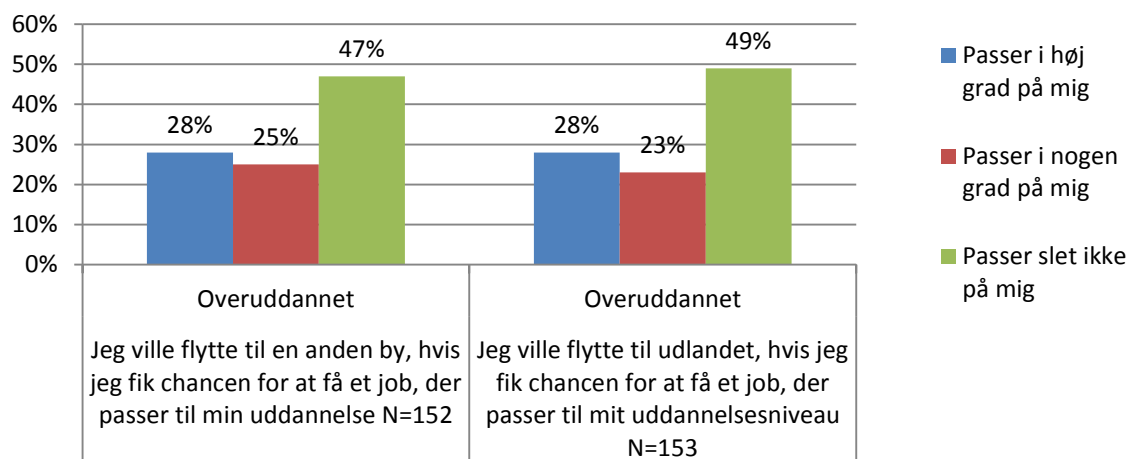
Figur 2.7 Mobilitet og nuværende job



Igen skal man nok forvente en vis form for efterrationalisering, når resultaterne tolkes, men som indikeret synes det at have en stor betydning at blive boende, hvor man bor nu. 59% af de svarpersonerne, der er overuddannede, mener, at de i større eller mindre grad har accepteret et job under deres uddannelsesniveau for at kunne blive boende.

Disse resultater bekræftes i en analyse af, hvor mobile overuddannede personer vil være i forhold til at få et job, der matcher deres uddannelse, se figur 2.8.

Figur 2.8 Mobilitet og muligt job



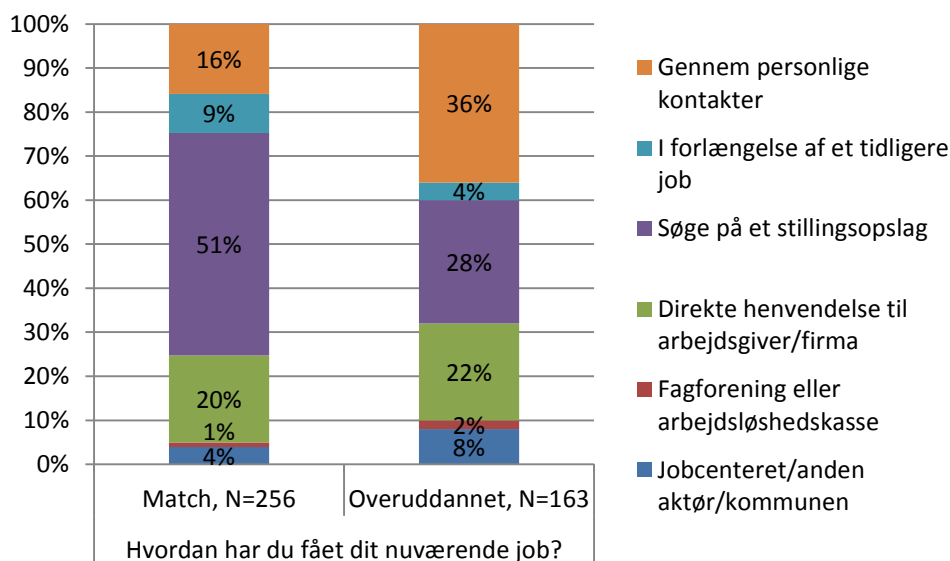
Et mere fremadskuende resultat er således, at knap halvdelen af svarpersonerne angiver, at de ikke vil være mobile i forhold til at flytte til en anden by eller et andet land for at få et matchende arbejde⁷, se figur 2.8. Dette kan måske være bekymrende i forhold til, at internationale undersøgelser som fx Büchel & Pollmann-Schult (2004) finder, at geografisk mobilitet reducerer risikoen for kvalifikationsmismatch.

2.2.5 Overuddannelse og hvordan svarpersonerne har fået deres nuværende job

Et andet interessant forhold, som kunne gøre sig gældende i forbindelse med, om svarpersonerne har fået et matchet job, er, hvordan de har fået jobbet. Forholdet mellem, hvordan svarpersonerne har fået deres nuværende arbejde, og hvorvidt de er overuddannede eller ej, er vist i figur 2.9.

⁷ Det kunne være interessant at sammenligne med de matchede svarpersoners mobilitet, men da spørgsmålet er formuleret i forhold til at få et matchet job (som de matchede jo allerede har), ville fortolkningen for de matchede være anedeledes.

Figur 2.9 Nuværende arbejde

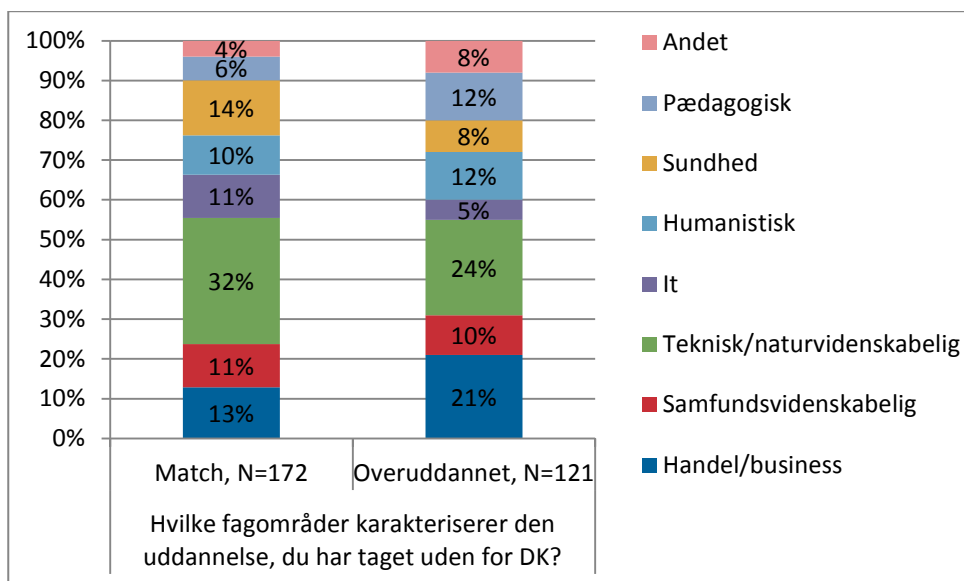


Som det fremgår, synes overuddannede personer i højere grad at have fået deres job gennem personlige kontakter (36%) og i mindre grad ved søgning på stillingsopslag (28%). Det omvendte gør sig gældende for svarpersoner, der i dag er matchet uddannelses- og jobmæssigt. Matchede svarpersoner har i 51% af tilfældene fået jobbet via et stillingsopslag og i 16% af tilfældene fået det igennem en personlig kontakt. Relativt set peger det altså på, at sandsynligheden for at få et matchet job er større blandt dem, som har søgt et stillingsopslag frem for at bruge personlige kontakter.

2.2.6 Relation mellem uddannelsens fagområde og overuddannelse

Muligheden for at kunne anvende en uddannelse fra udlandet kan tænkes at være påvirket af, på hvilket fagområde uddannelsen er taget. I figur 2.10 opgøres fordelingen af, hvilke fagområder uddannelsen repræsenterer for henholdsvis de matchede og de overuddannede svarpersoner (svarpersoner, der ikke har en uddannelse med fra udlandet, har ikke svaret på spørgsmålet).

Figur 2.10 Den udenlandske uddannelses fagområde i forhold til overuddannelse



Et af de markante resultater er, at der blandt de overuddannede er 21% svarpersoner med en handels-/businessuddannelse, mens det er 13% blandt de matchede svarpersoner. Omvendt har 32% af de matchede svarpersoner en teknisk/naturvidenskabelig uddannelse, mens det er gældende for 24% af de overuddannede svarpersoner. Sammenligner vi på tværs af uddannelser inden for sundheds- og it-sektoren, ser vi det samme mønster. Blandt de matchede svarpersoner er der flere med uddannelser inden for disse to sektorer i forhold til andelen af svarpersoner blandt de overuddannede. Blandt de overuddannede er der dog kun 7-10 svarpersoner, som har en uddannelse inden for de to områder, hvilket man skal være opmærksom på i fortolkningen af tallene. Li, Gervais & Duval (2006) har også fokus på overuddannelse opgjort efter uddannelsens fagområde. Deres analyser af canadiske data viser, at overuddannelse er et begrænset problem for personer med en sundhedsfaglig eller naturfaglig uddannelse. De finder, ligesom her, at personer uddannet inden for handel/business (*commerce*) eller humaniora har en forholdsvis høj risiko for at være overuddannede.

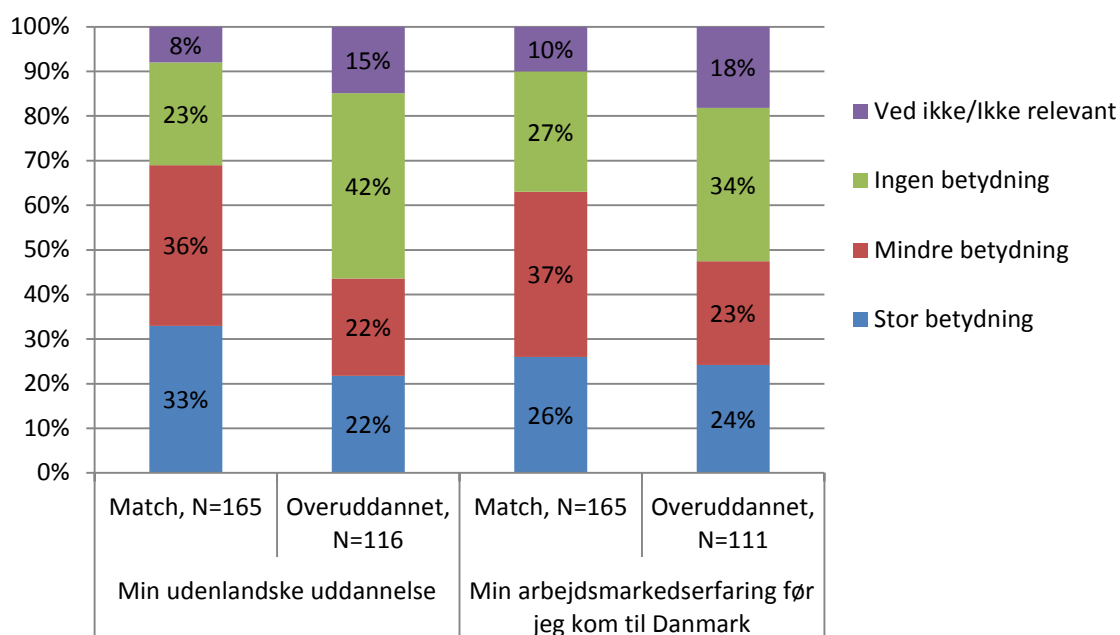
2.2.7 Hvilke årsager har medvirket til, at den udenlandske uddannelse ikke har kunnet bruges

I spørgeskemaet har nogle af svarpersonerne svaret, at deres udenlandske uddannelse eller uddannelsens fagområde ikke ville være påkrævet for at kunne udføre deres nuværende arbejde. Hvis disse svarpersoner havde en uddannelse fra udlandet, blev de spurgt om, hvad årsagen til dette kunne være (svarpersonerne kunne angive flere årsager). Det skal bemærkes, at der generelt er få svar. Af de 59 svar blandt de overuddannede svarpersoner angiver 25 (42%), at de mangler konkret viden om brugen af uddannelse og 13 (22%), at deres danske sprog ikke er godt nok (disse tal kommenteres blot i teksten og er ikke afbilledet i nogen figur).

2.2.8 Betydningen af uddannelse og erfaringselementer i forhold til job-søgning

En arbejdsgivers vurdering af eksempelvis uddannelse, sprog, arbejdserfaring mv. forventes at have en betydning for det job, man ender med at have. Derfor blev svarpersonerne spurgt om, hvilke egenskaber de mente, at arbejdsgivere har lagt vægt på. Igen var det kun svarpersoner med en udenlandsk uddannelse, der fik dette spørgsmål. Svarene er angivet i figur 2.11-figur 2.14.

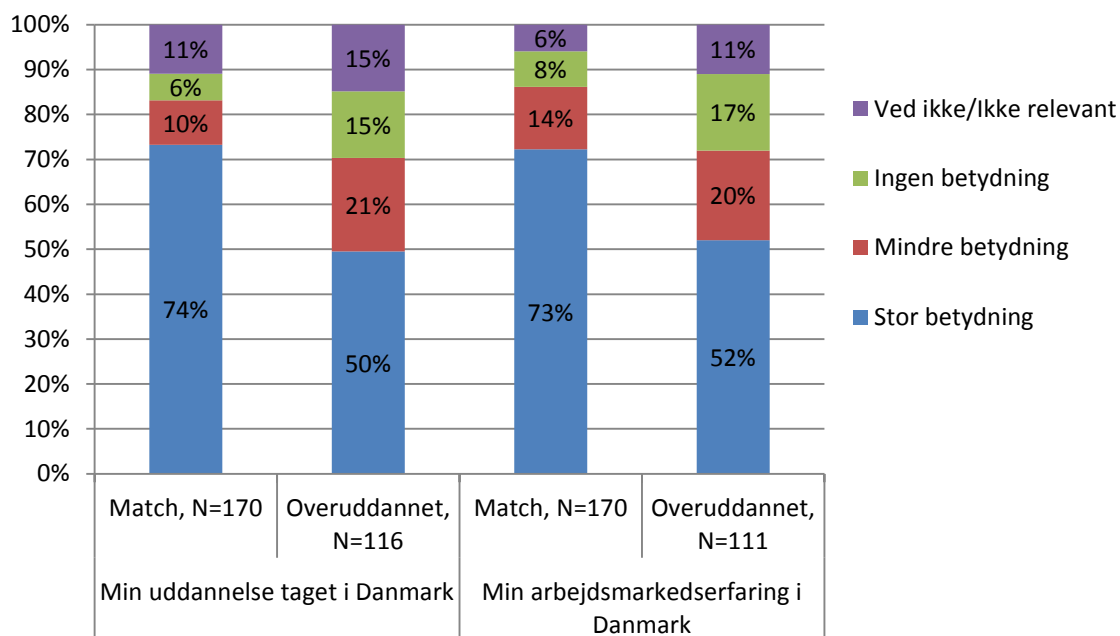
Figur 2.11 Betydningen af udenlandsk uddannelse og erfaring



Som det fremgår af figur 2.11, synes der at være forskel på, om svarpersonerne mener, at deres udenlandske uddannelse og erfaring har haft en betydning. Som det kan forventes, mener 69% af de matchede svarpersoner, at deres udenlandske uddannelse har haft en betydning, mens det kun er gældende for 44% blandt de overuddannede. Dette peger på, at en udenlandsk uddannelse godt kan have en positiv betydning i forhold til at finde et matchet job. Tilsvarende men mindre i øjenfaldende forskelle synes at være gældende i forhold til arbejdserfaring uden for Danmark.

Fokuseres der på betydningen af den danske erfaring i forhold til arbejdsgiveren, er denne gengivet i figur 2.12.

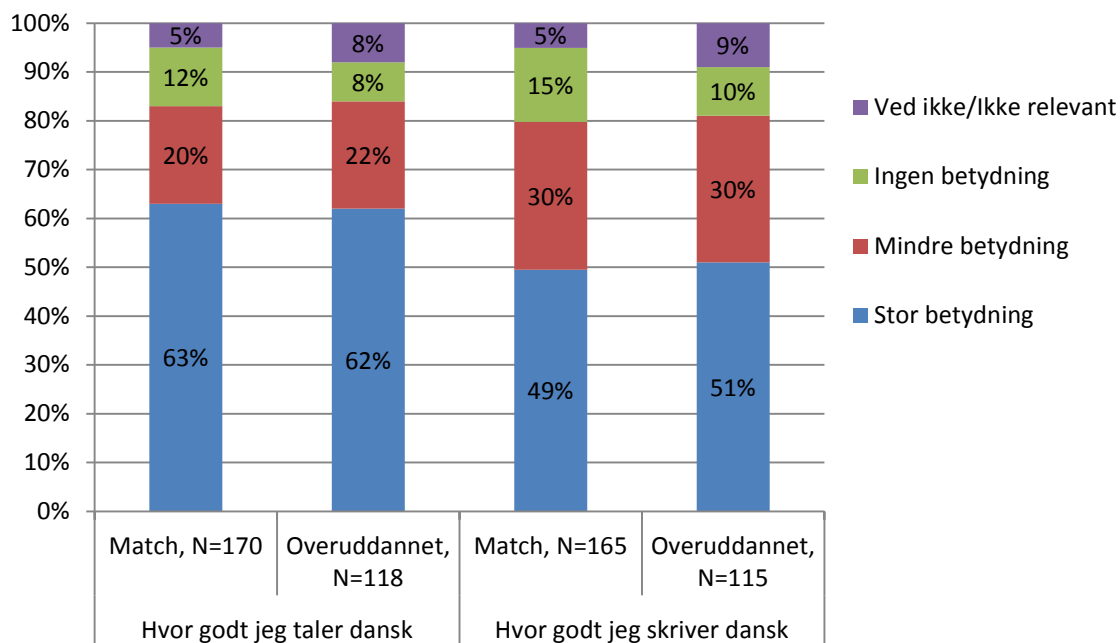
Figur 2.12 Betydningen af dansk uddannelse og erfaring



Som det fremgår og sammenfaldende med analyserne i figur 2.12 mener de matchede svarpersoner, at deres danske uddannelse i højere grad har haft en stor betydning for en arbejdsgiver (74%), når der sammenlignes med svarene fra de overuddannede svarpersoner (50%). Samme tendens synes at være gældende i forhold til betydningen af erfaringen på det danske arbejdsmarked.

Hvilken betydning tror svarpersonerne en arbejdsgiver har tillagt deres sprogkunderskaber inden for de to grupper af matchede og overuddannede svarpersoner. Dette er illustreret i figur 2.13.

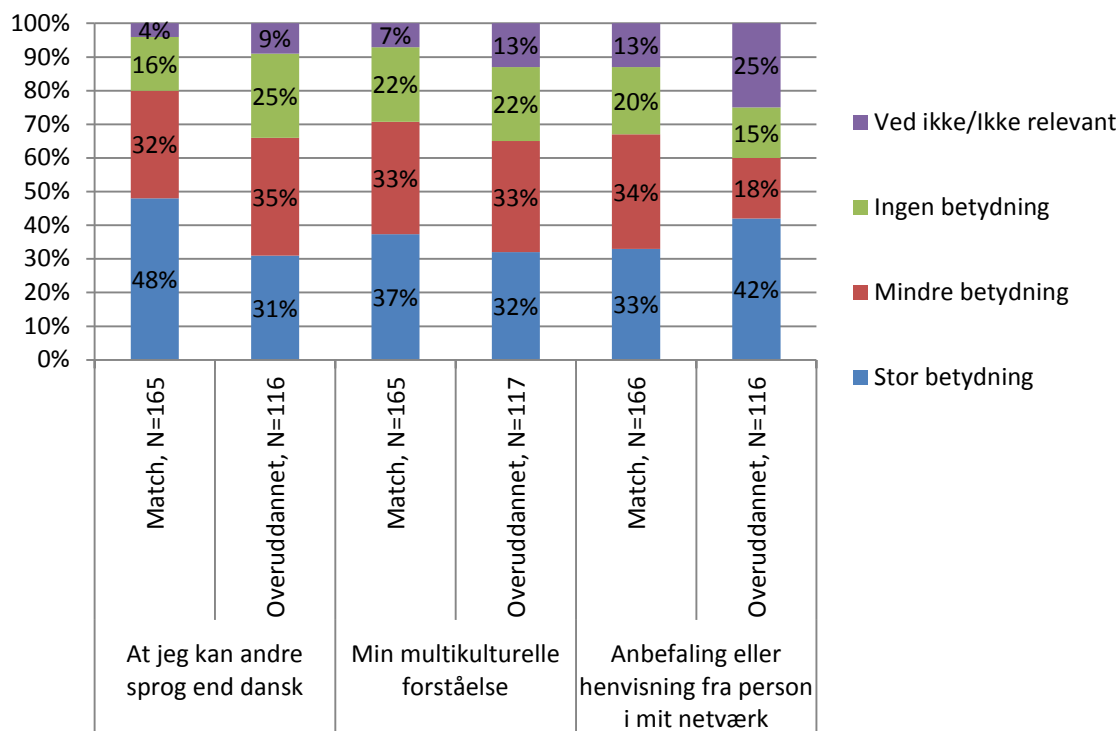
Figur 2.13 Respondenternes vurdering af, hvilken betydning arbejdsgivere har tillagt personens danskundskaber i forbindelse med jobsøgning



Som figuren viser, synes der ikke at være de store forskelle mellem matchede og overuddannede svarpersoner med hensyn til betydningen af, hvor godt de taler og skriver dansk. I begge grupper synes mellem 83-84% af svarpersonerne, at det har en betydning, hvor godt svarpersonerne taler dansk. I forhold til at skulle skrive dansk er tallene mellem 79-81%.

Betydningen af at kunne tale andre sprog end dansk, multikulturel forståelse og anbefalinger/henvisninger fra netværk er vist i figur 2.14 for henholdsvis de matchede og overuddannede svarpersoner.

Figur 2.14 Betydningen af andre sprogegenskaber, multikulturel forståelse og anbefalinger

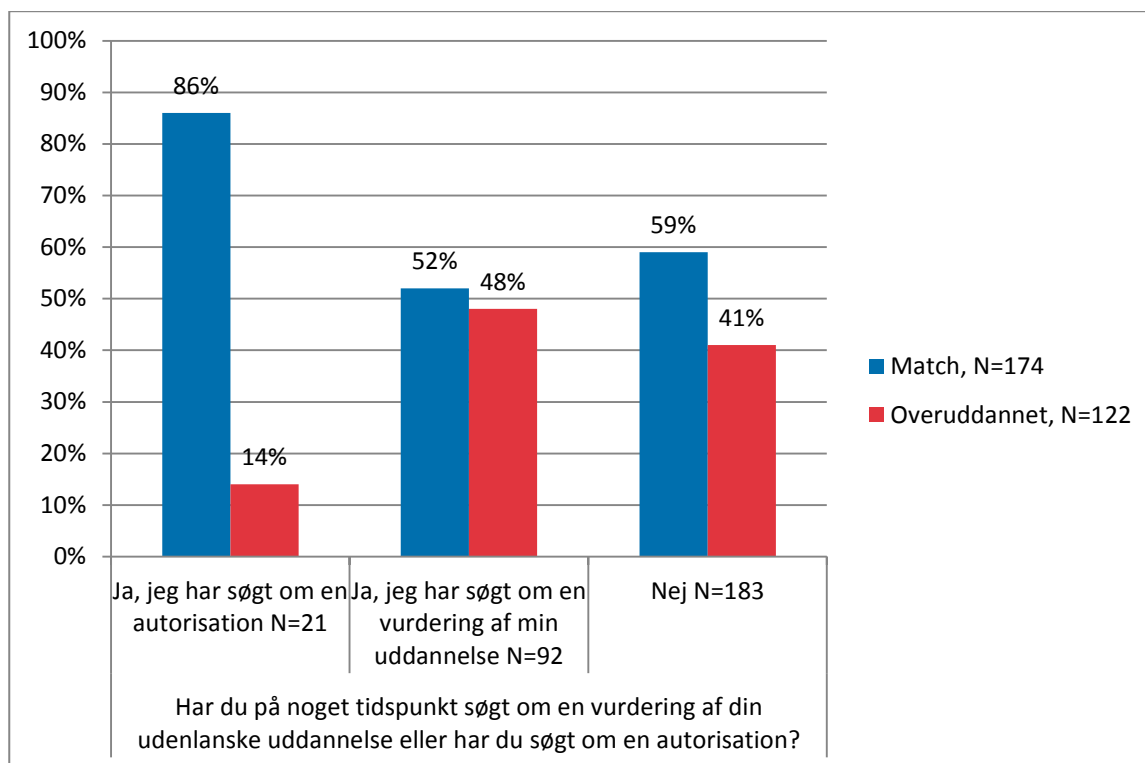


Tallene i figuren viser, at 80% af de matchede svarpersoner mener, at arbejdsgiverne har lagt vægt på, at de kan andre sprog, mens det er 66% blandt de overuddannede. Der synes ikke at være de store forskelle mellem matchede og overuddannede i forhold til, om svarpersonernes multikulturelle forståelse har haft en betydning. Tilsvarende synes at være gældende i forhold til betydningen af en anbefaling eller henvisning fra en person i svarpersonernes netværk, overordnet set.

2.2.9 Betydningen af at have brugt sin vurdering eller autorisation til at få et job

Manglende kendskab til en udenlandsk uddannelses indhold og faglige kvalitet kan måske være medvirkende til, at det er sværere at finde et job, som matcher den pågældende uddannelse. Det er muligt at søge autorisation til at bruge sin uddannelse eller få den vurderet, således at man kan redegøre for uddannelsens niveau. I undersøgelsen, er der 113 svarpersoner, som har fået en officiel vurdering af deres uddannelse eller søgt om autorisation i forhold til at kunne arbejde i et lovreguleret erhverv, se figur 2.15.

Figur 2.15 Brug af vurdering og autorisation



Interessant peger resultaterne i figuren på, at det har en betydning at søge med sin autorisation, hvor 86% er matchet og kun 14% er overuddannet. De 14% repræsenterer dog kun få observationer. Blandt de, der har fået en niveauvurdering af deres udenlandske uddannelse, er 52% matchet og 48% overuddannet. Dette resultat 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. Man kan derfor ikke ud fra disse resultater udelukke, at niveauvurderinger bidrager til, at virksomhederne bedre kan vurdere indvandrernes uddannelseskompetencer. Vi har ikke i dette spørgeskema spurgt direkte til, om vurderingen primært er indhentet med henblik på jobsøgning. Vi har til gengæld spurgt, om vurderingen er blevet brugt til at søge job, jf. nedenfor. Styrelsen for Universiteter og Internationalisering gennemførte i 2008 en brugerundersøgelse, hvoraf det fremgik, at 36% af vurderingsmodtagerne angav at bruge vurderingen til jobsøgning, mens resten havde andre formål, som fx videreuddannelse eller afklaring (NIRAS Konsulenterne 2008).

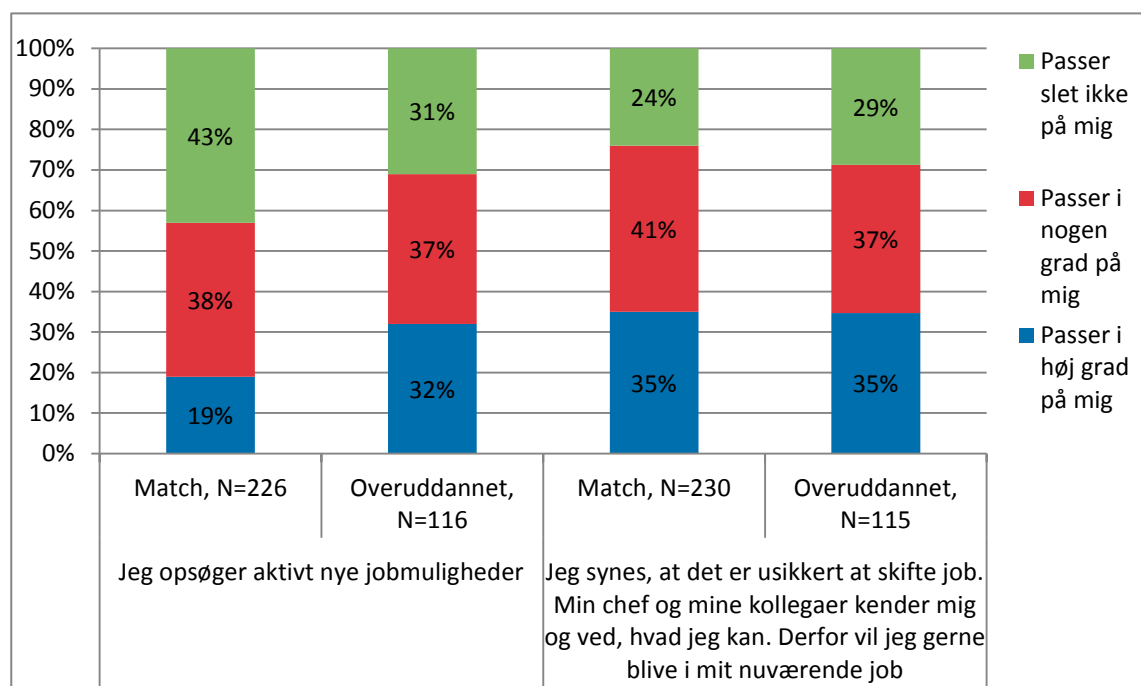
Blandt dem, som hverken har søgt om en autorisation eller en officiel vurdering af deres udenlandske uddannelse, er 59% matchet og 41% overuddannet. Ser vi specifikt på de (38) svarpersoner, som har brugt deres autorisation eller vurdering til at søge job, viser fordelingen af de matchede og overuddannede svarpersoner det samme mønster. I 9 ud af 10 tilfælde blandt de (få) svarpersoner, der har søgt autorisation, fører det til et matchet job, hvorimod kun halvdelen af dem, som har søgt job på basis af en vurdering, er i et matchet job i dag. Dette resultat må ligeledes tolkes ind i den ramme, at en vurdering ikke på samme måde som

en autorisation er en konkret vurdering af jobspecifikke kompetencer, men en *generel* vurdering af uddannelsesniveau.

2.2.10 Den aktuelle situation og fremtidige overvejelser

Personer, som er havnet i en jobsituation, hvor deres uddannelsesniveau er højere end det, jobbet kræver, kan forventes at være aktive i forhold til at søge et nyt job. Omvendt kan det også på grund af konjunktoren og tilhørsforholdet til den nuværende arbejdsplads være svært at søge et nyt job, da dette kan være tilknyttet større usikkerhed i ansættelsen. For at få klarhed over disse mekanismer, blev svarpersonerne bedt om at svare på en række spørgsmål, der var relateret til deres tanker omkring deres nuværende (eller seneste) stilling. Tilsvarende blev svarpersonerne også spurgt ind til, hvor aktive de var i forhold til at opkvalificere deres egenskaber via kurser og efteruddannelse. Fordelingen af svarene blandt de overuddannede og matchede svarpersoner er opgjort i figur 2.16 og figur 2.17. Alle svarpersoner i undersøgelsen har svaret.

Figur 2.16 Tilgange til at søge nyt job



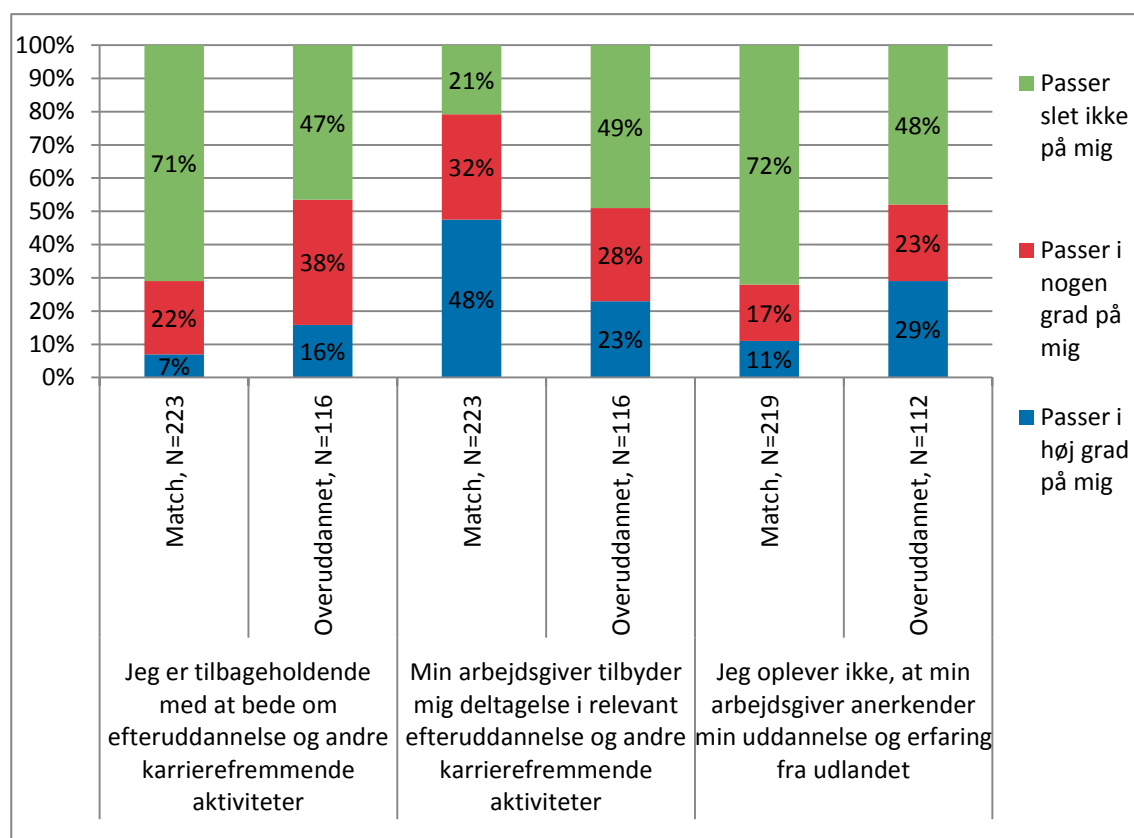
I overensstemmelse med forventningen er de overuddannede mere jobsøgende end de svarpersoner, som er matchet. Den forskel er særlig stor i forhold til svarpersoner, som svarer, at det *Passer i høj grad på mig* at opsøge nye jobmuligheder, som 32% af de overuddannede svarer, mens 19% svarer det blandt de matchede svarpersoner. Dette resultat stemmer godt overens med hvad Quintini (2011) finder i sin oversigtsartikel, at de overuddannede er mindre tilfredse med deres job og derfor mere tilbøjelige til at kvitte deres nuværende arbejde sammenlignet med bedre matchede personer med samme kvalifikation. I vores undersøgelse er begge grupper dog rimelig enige i, hvor usikkert de synes, det er at skulle skifte job,

hvor 76% og 72% af de henholdsvis matchede og overuddannede indikerer, at de synes, det er usikkert. Dette kan i høj grad nok skyldes den aktuelle økonomiske konjunktur. Der er altså ikke nødvendigvis tegn på, at de typer job, de overuddannede tager, danner springbræt til et bedre match i det næste job.

De studier, som Quintini (2011) har undersøgt, kommer frem til blandede fremtidsscenerier for de overuddannede. Dog peger den nyere litteratur i retning af, at store andele af de overuddannede forbliver overuddannede selv efter forholdsvis mange år.

I forhold til mulighederne for efteruddannelse eller at komme på kurser synes der også at være forskelle, se figur 2.17.

Figur 2.17 Efteruddannelse og accept af egen uddannelse



Overuddannede svarpersoner er generelt mere tilbageholdende med at bede om efteruddannelse og får tilsvarende i mindre grad tilbudt efteruddannelseskurser og andre karrierefremmende aktiviteter, når de sammenlignes med matchede svarpersoner. Blandt de overuddannede svarer 54%, at de i større eller mindre grad er tilbageholdende, og 51% at arbejdsgiveren tilbyder kurser mv. De samme tal for de matchede svarpersoner er henholdsvis 29% og 80%. Der er flere fortolkningsmuligheder. En mulighed kan være, at fordi de overuddannede er mere tilbageholdende mht. til at efterspørge kurser, så får de heller ikke tilbudt nogen. En anden fortolkning kan være, at de overuddannede har job eller arbejder inden for bestemte virksomheder/jobtyper, hvor der ikke er tradition for efteruddannelse af personalet. Forklaringen er nok en kombination af begge. Battu, Belfield & Sloane (2000) har undersøgt, om

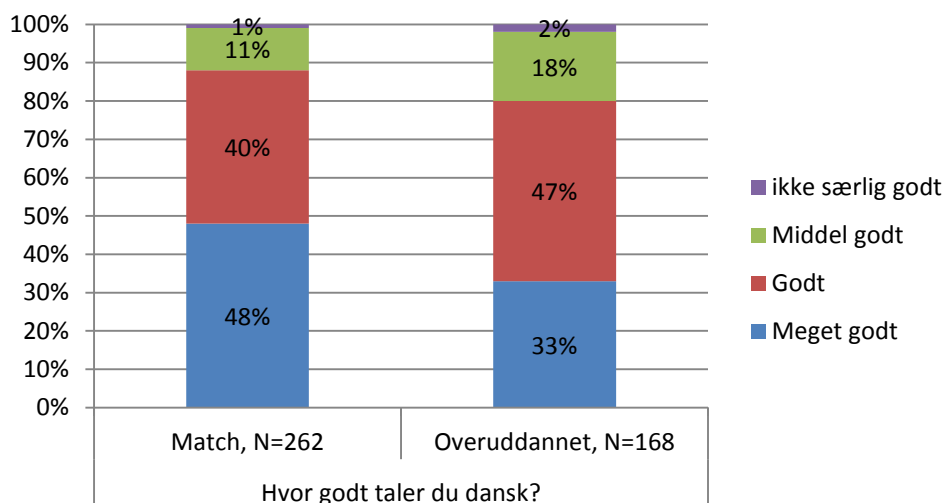
virksomhederne opgraderer de opgaver, som de overuddannede får tildelt ved bl.a. at se på ændringer i jobindhold, lønudvikling, jobtilfredshed og karrieremuligheder. Desværre finder de ikke en konvergens mellem de overuddannede og de matchede, når der måles på disse parametre.

Endelig (og som forventet) oplever de overuddannede i større grad, at arbejdsgiveren ikke anerkender den uddannelse og erfaring, som svarpersonerne har med fra udlandet. Dette opleves i større eller mindre grad af 52% af de overuddannede, mens det kun opleves af 28% af de matchede svarpersoner, jf. figur 2.17.

2.2.11 Danske sprogfærdigheder

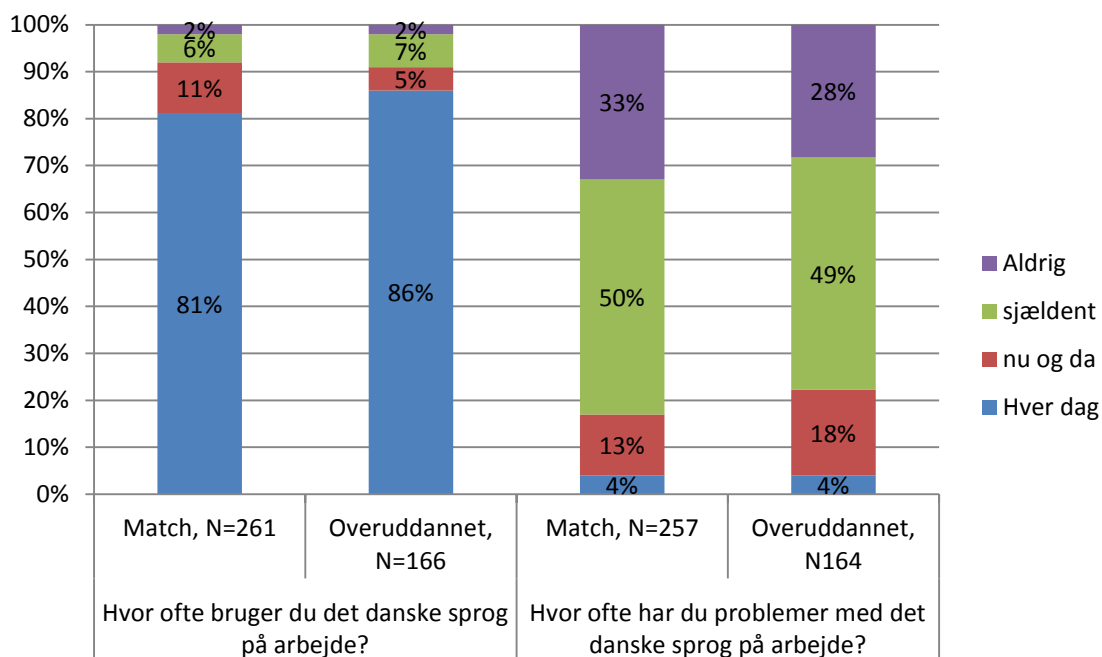
Som det fremgik af figur 2.13 synes der ikke at være forskel på, hvilken betydning svarpersonerne tror, at en evt. arbejdsgiver har tillagt deres danskundskaber. I de følgende figurer ses der nærmere på, hvordan svarpersonerne opfatter deres egne danskundskaber, og hvordan dansk bruges i det arbejde, som de har. I figur 2.18 ses der på, hvordan det talte dansk fordeles sig mellem de matchede og overuddannede medarbejdere.

Figur 2.18 Hvor godt er det talte dansk?



Figuren indikerer, at de matchede svarpersoner selv vurderer, at de har lidt bedre sproglige danskundskaber sammenlignet med de overuddannedes selv vurdering. 48% af de matchede svarer, at de taler meget godt dansk, mens det samme kun gør sig gældende for 33% af de overuddannede. Tilsvarende svarer 12% af de matchede, at de taler middel eller ikke særligt godt dansk, mens det er gældende for 20% blandt de overuddannede. I den sammenhæng er det interessant, at der ikke er de store forskelle mellem de matchede og overuddannede svarpersoner i forhold til, hvor ofte de bruger det danske sprog på arbejdet, se figur 2.19.

Figur 2.19 Brugen af det danske sprog

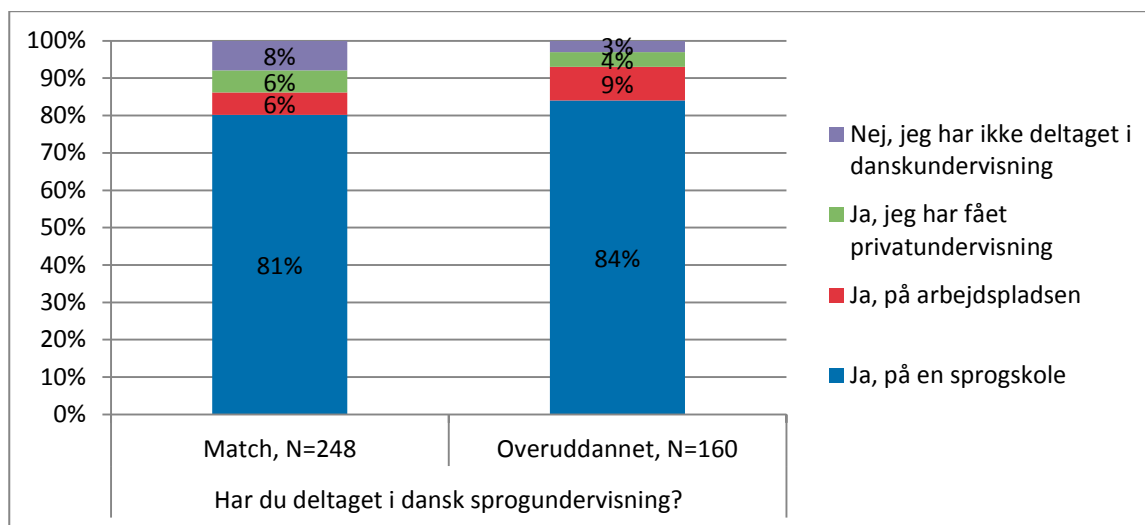


Henholdsvis 81% og 86% af de matchede og overuddannede svarer "hver dag", mens 8% og 9% svarer *Sjældent* eller *Aldrig*. Denne lighed afspejles da også af, hvor ofte de to grupper har problemer med det danske sprog på arbejdet. Her synes de matchede dog at have lidt færre problemer end de overuddannede. Set i det perspektiv synes de danske sprogkunderskaber at have nogen betydning for at få et job, hvor man er matchet i forhold til ens uddannelse.

2.2.12 Sprogundervisning

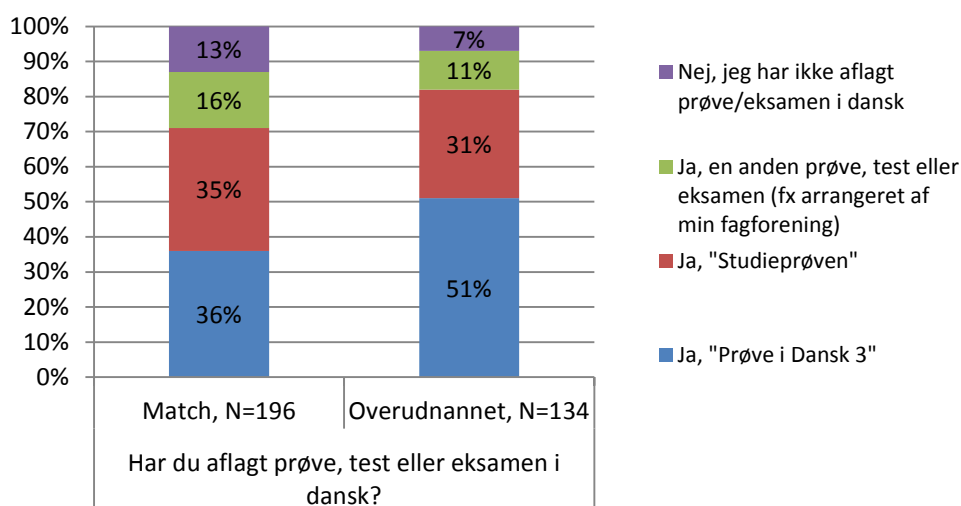
En mulig årsag til de observerede forskelle i danskunderskaberne mellem overuddannede og matchede svarpersoner kunne være forskelle i de to gruppers sprogundervisningsbaggrund. I figur 2.20 er fordeling af, hvorvidt og hvor svarpersonerne har fået sprogundervisning, vist for henholdsvis de matchede og overuddannede svarpersoner.

Figur 2.20 Deltagelse i sprogundervisning



Som figuren viser, synes forskellene at være små. Der er kun 8% og 3% af henholdsvis de matchede og de overuddannede, som ingen undervisning har modtaget. I den sammenhæng er det interessant, at 51% af de overuddannede har bestået "Prøve i Dansk 3", mens det kun er gældende for 36% af de matchede. Tilsvarende har 13% af de matchede ikke aflagt en danskprøve, mens det er gældende for 7% i gruppen af overuddannede svarpersoner, der dog kun tæller 10 personer, se figur 2.21.

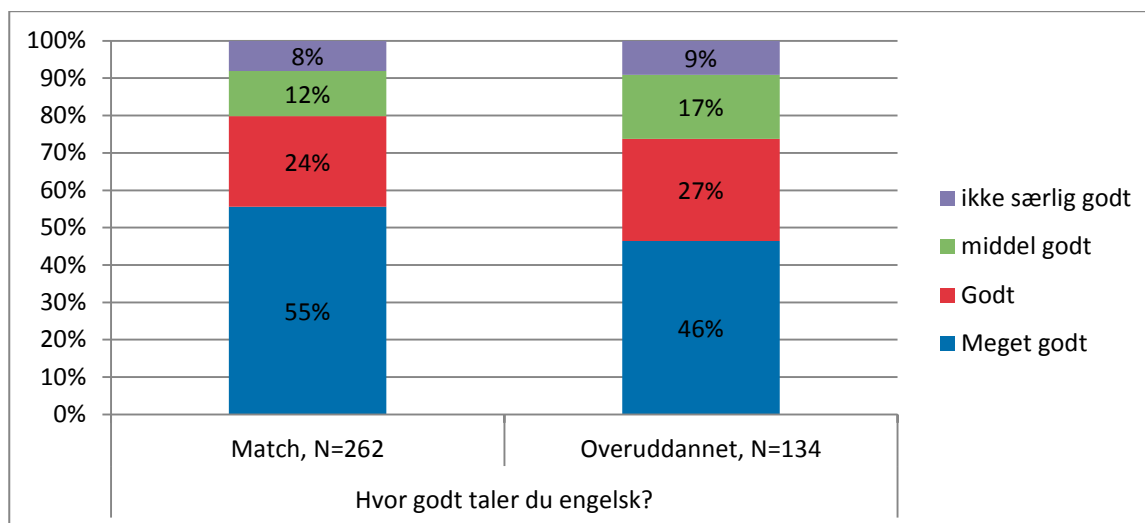
Figur 2.21 Aflagt danskprøve



2.2.13 De engelske sprogfærdigheder

Ligesom med danskkundskaber kan det også forventes, at engelskkundskaberne kan have en betydning for, om man kan få et matchet job, ikke mindst hvis danskkundskaberne er begrænsede. I figur 2.22 er der som i de forrige figurer vist fordelingen af de sproglige kundskaber for henholdsvis gruppen af matchede og overuddannede svarpersoner.

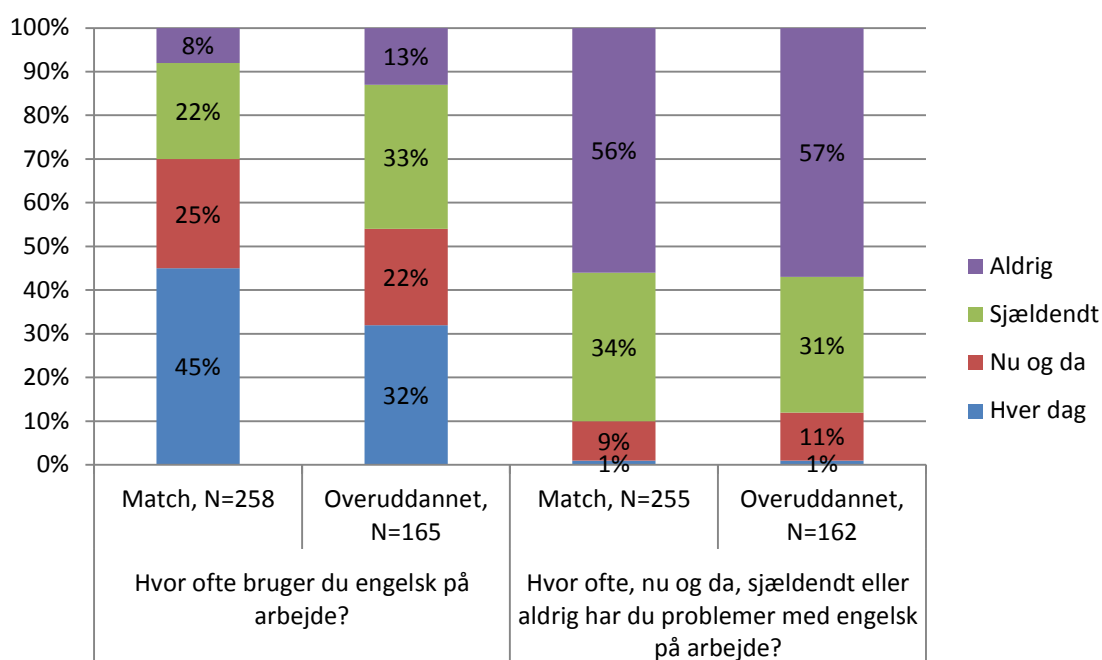
Figur 2.22 Engelske talekundskaber



Der synes overordnet et være et rimeligt sammenfald af de engelske sprogkundskaber mellem de to grupper. Dog svarer 55% af de matchede, at de taler meget godt engelsk mod 46% af de overuddannedes svarprocenter. Som det var tilfældet med de sproglige danskundskaber, synes de matchede svarpersoner at være lidt bedre stillet i forhold til overuddannede svarpersoner.

De lidt bedre engelskkundskaber hænger måske også sammen med, at de matchede svarpersoner i højere grad bruger engelsk på arbejdet, selvom effekten naturligvis også kan være den anden vej rundt. Fordelingen af brugen af engelsk blandt de overuddannede og matchede svarpersoner er vist i figur 2.23.

Figur 2.23 Brugen af det engelske sprog

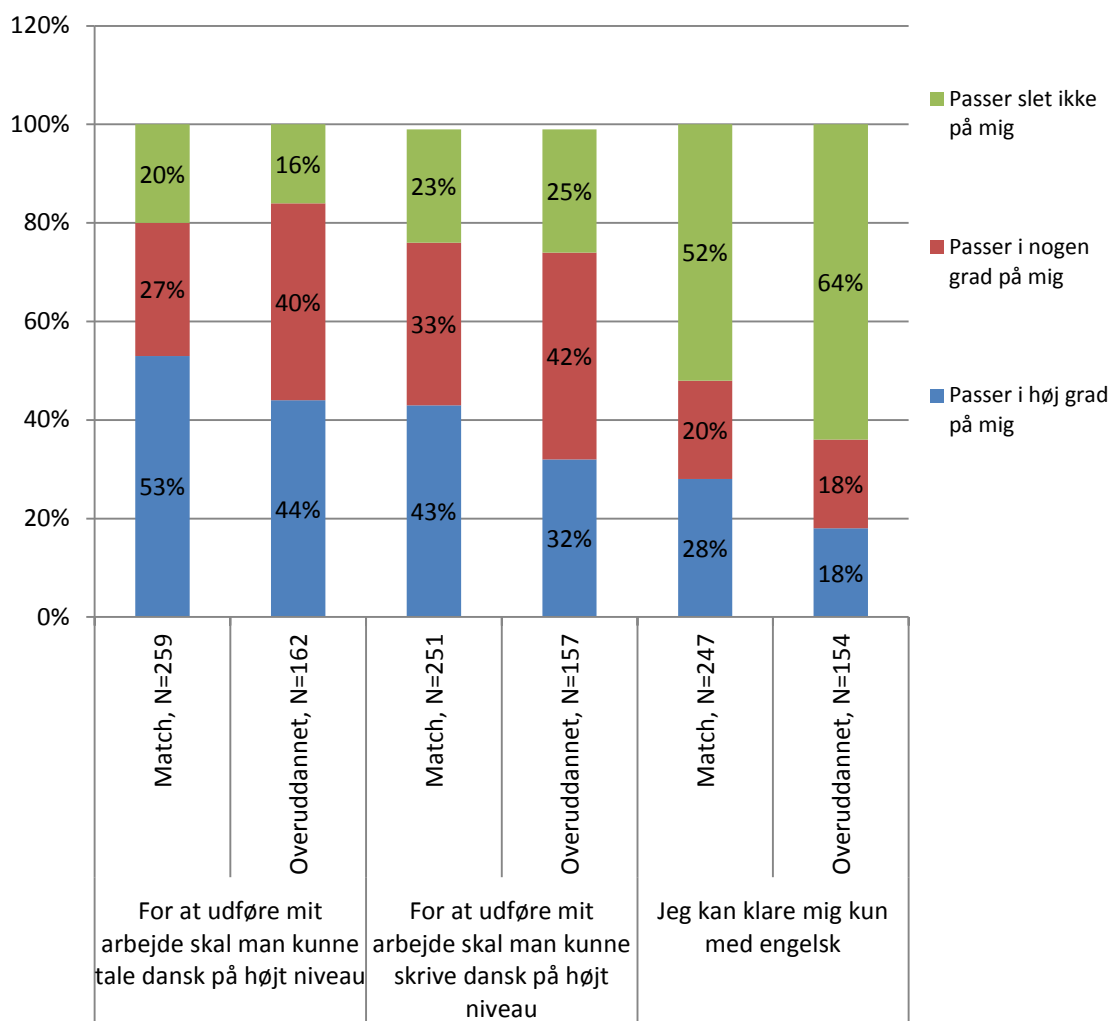


Ud af de matchede svarpersoner bruger 45% det hver dag, mens det er 32% for de overuddannede. Tilsvarende er der 8% og 13% af henholdsvis de matchede og overuddannede svarpersoner, der aldrig bruger engelsk. Som figuren også peger på, synes der ikke at være forskel mellem de to grupper på, hvor hyppigt man har problemer med engelsk på arbejdet. Men dette kan naturligvis hænge sammen med den lavere hyppighed af brugen af engelsk blandt de overuddannede.

2.2.14 Sammenhængen mellem krav til sprogkunderskaber og arbejde

I de forrige afsnit er der set på beherskelsen og brugen af dansk og engelsk i det job, som svarpersonerne har. I de efterfølgende analyser fokuseres der på svarpersonernes opfattelse af, hvilke sprogkunderskaber deres nuværende (eller seneste job) kræver. Fordelingen af kravene er opgjort for henholdsvis de matchede og overuddannede svarpersoner, se figur 2.24.

Figur 2.24 Sprogkrav til jobbet



Figuren indikerer, at der er forskelle til kravene på arbejdspladsen i forhold til beherskelse af det danske sprog, mundtligt såvel som skriftligt. 53% af de matchede svarer, at man skal

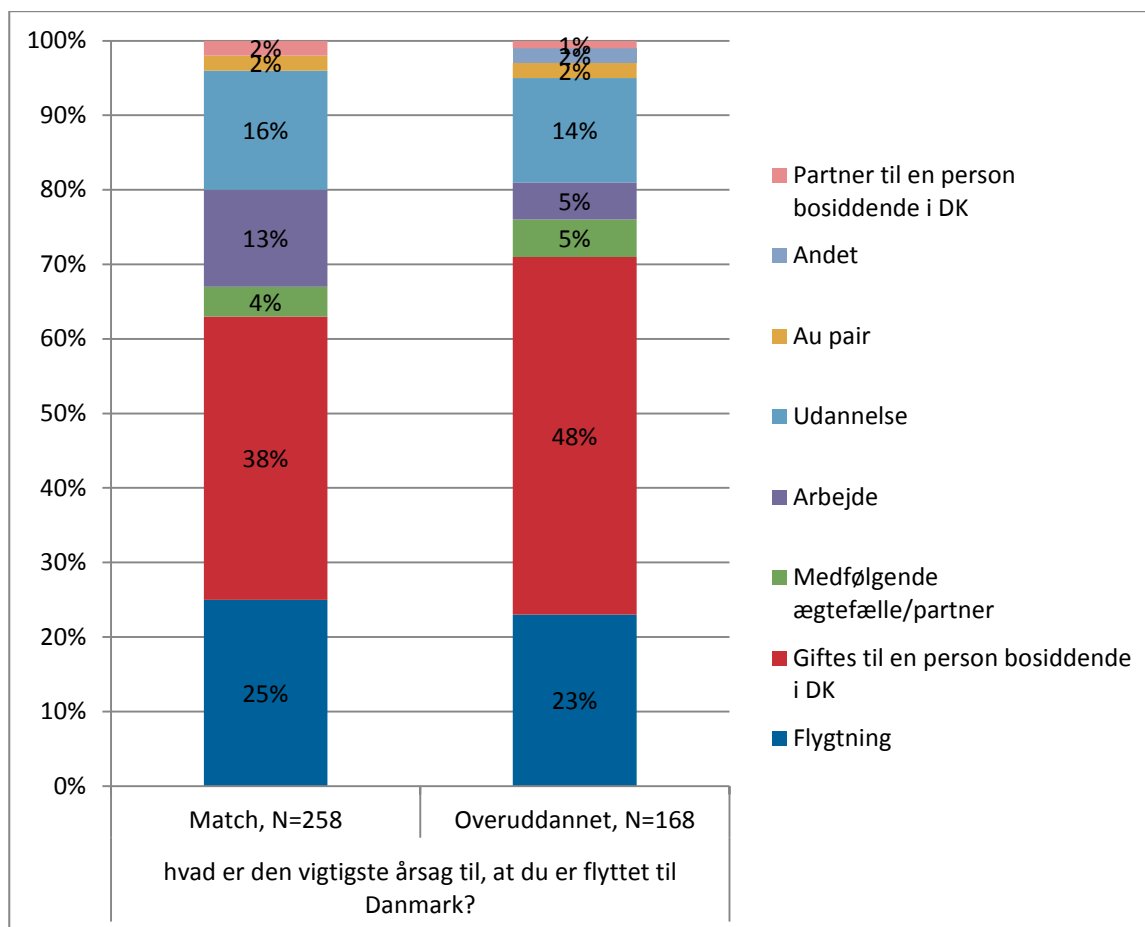
kunne tale dansk på et højt niveau, mod 44% i gruppen af svarpersoner, der er overuddannede. Tilsvarende synes at være gældende for nødvendigheden af at kunne skrive dansk på et højt niveau. Blandt de matchede indikeres dette af 43%, mens tilsvarende tal er 32% blandt de overuddannede svarpersoner. Interessant synes det dog også i højere grad at være muligt kun at klare sig med engelsk blandt de matchede svarpersoner. 28% indikerer, at de kan klare sig med engelsk, mens det er 18% blandt de overuddannede svarpersoner. Tilsvarende indikerer 64% af de overuddannede, at det slet ikke er muligt. Dette er gældende for 52% blandt de matchede.

Sammenlagt peger det altså i retning af, at der stilles større sproglige krav til de job, som de matchede svarpersoner har, når man sammenligner med de job, som de overuddannede besidder. Disse resultater skal også ses i den sammenhæng, at de danske og engelske sprogkunderskaber synes at være bedre blandt de matchede, når de sammenlignes med de overuddannede svarpersoner. En anden fortolkning kan også være, at de matchede svarpersoner i højere grad er bedre til at finde job, hvor både uddannelse og sprogkunderskaber matcher, dvs. at det er nogle andre mekanismer, som påvirker det at få et matchet job.

2.2.15 Årsagen til at være flyttet til Danmark

En mulig forklaring på, hvorfor nogle svarpersoner har fundet et matchet job, synes også at skulle findes i årsagen til, at man er kommet til Danmark. Den vigtigste årsag til at være kommet til Danmark synes at være forskellig mellem de matchede og overuddannede svarpersoner. I figur 2.25 er fordelingen af årsagen til at være kommet til Danmark vist for de matchede og overuddannede svarpersoner.

Figur 2.25 Årsager til at være kommet til Danmark



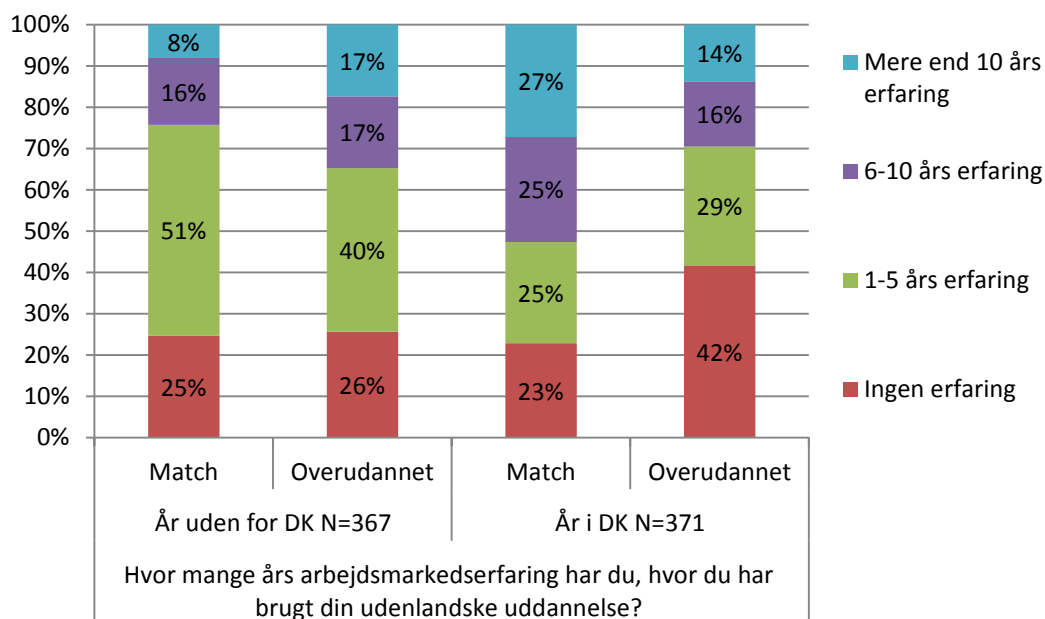
Først og fremmest er der færre blandt de matchede, der er kommet på grund af ægteskab med en person bosiddende i Danmark. 38% af de matchede har angivet det som årsag, mens det gælder for 48% af de overuddannede. Omvendt er 13% af de matchede kommet med henblik på at få et job, mens det kun er 5% af de overuddannede. Svarpersoner, der er kommet til Danmark med det formål at arbejde, synes altså at have en større mulighed for at finde et matchende job, når det er set relativt i forhold til svarpersoner, der er kommet til Danmark i forbindelse med et ægteskab. Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at for personer, der er kommet til Danmark for at arbejde, vil et fornuftigt match mellem job/arbejdsgiver og uddannelse/kvalifikation som regel være en forudsætning for at få opholdstilladelse. En undtagelse er greencardordningen, hvor man ikke behøver at have et job på hånden ved ankomst, men skal naturligvis opfylde en række andre kriterier.

De svarpersoner, der er kommet til Danmark for at arbejde, har også svaret på, hvilken ordning de er kommet ind på. Der er dog kun svar fra 36 matchede og 8 overuddannede svarpersoner. Overordnet synes de matchede svarpersoner at være kommet ind via positivlisten (39% af de 36 svarpersoner), mens det for de overuddannede er greencard eller en anden ordning (begge 38% af de 8 personer). Der er dog meget få observationer bag tallene, hvorfor de skal fortolkes med forsigtighed.

2.2.16 Arbejdserfaring

En anden mulighed, der vil kunne forklare evt. forskelle i, hvor let det er at finde et matchet job, kunne være den erfaring, som man har fra udlandet og Danmark, se eksempelvis figur 2.11 og 2.12. I figur 2.26 sammenlignes den afrapporterede arbejdserfaring i henholdsvis udlandet og Danmark blandt de overuddannede og matchede svarpersoner.

Figur 2.26 Arbejdserfaring i udlandet og Danmark



I modsætning til de matchede svarpersoners større tro på, at deres udenlandske arbejdserfaring havde betydning for arbejdsgiverne, ser det umiddelbart ikke ud til, at den arbejdserfaring, svarpersonerne har med fra udlandet, øger sandsynligheden for at få et job, hvor man er matchet. I figur 2.26 har 34% af de overuddannede seks eller flere års erfaring fra udlandet, mens det er gældende for 24% af de matchede. Derimod synes erfaring fra det danske arbejdsmarked at have en betydning. Blandt de matchede svarpersoner har 52% seks eller flere års erfaring, mens det er gældende for 30% af de overuddannede. Modsvarende er der 23% af de matchede svarpersoner, som ingen erfaring har med at bruge deres udenlandske uddannelse i Danmark, mens det er gældende for 42% i den overuddannede svargruppe.

2.2.17 Sammenhængen mellem brug af det danske og det engelske sprog i forhold til, hvilken branche og virksomhed svarpersonerne arbejder i

Resultaterne forbundet med de sprogkundskabsmæssige forskelle mellem matchede og overuddannede svarpersoner gør det også relevant at se nærmere på sprogkravene inden for brancher og virksomhedstyper. Hvis der stilles store krav til de sproglige kundskaber i bestemt brancher eller virksomhedstyper, vil det kunne være en barriere for at kunne få et matchet job. Det skal nævnes, at der for mange af virksomhedstyperne og brancherne er få ob-

ervationer, når der ses på forskellige niveauer af krav til sproget, hvorfor det er valgt kun at kommentere på de brancher, hvor der er over 20 personer.

Ud af disse brancher skiller især personer, som arbejder i den offentlige administration eller i sundhedsvæsenet, sig ud. Henholdsvis 90% og 85% af de adspurgte svarpersoner giver udtryk for, at deres arbejde kræver, at man kan tale dansk på et højt niveau. Dette skal sammenlignes med væsentlig lavere andele inden for rengøring (24%), industri (24%), transport (32%), it (40%), sociale institutioner (45%), forskning og udvikling (48%) og undervisning (68%). Ses der på andelen, som slet ikke mener, at det er nødvendigt at kunne et godt dansk for at passe deres arbejde, er denne andel størst blandt de svarpersoner, som arbejder inden for it (34%) og forskning og udvikling (26%), mens andelen er 5% og 2% i den offentlige administration og sundhedsvæsenet. De tal, der refereres til i dette afsnit, er ikke afbilledet i en figur.

Forskellen mellem de forskellige brancher synes også at komme til udtryk i forhold til, hvor store krav der er til det danske sprog i forhold til typen af virksomhed, som svarpersonerne arbejder i. I de offentlige virksomheder, stiger behovet, jo tættere man kommer på slutbrugeren (den enkelte borger). Eksempelvis er det 3% af svarpersonerne, der er ansat i en kommune, som svarer, at det slet ikke passer på deres job, at de skal kunne tale dansk på et højt niveau (dog kun fire observationer), men der er 6% i regionerne og 24% i staten. I de private virksomheder er der også forskel, hvor især behovet for at kunne tale dansk på et højt niveau synes mindre i virksomheder med et internationalt sigte (28% svarer *Passer slet ikke på mig*). Tilsvarende resultater er gældende for behovet for at kunne skrive godt dansk.

Ses der på behovet for at kunne tale engelsk, skiller især personer, som arbejder i den offentlige administration eller i sundhedsvæsenet, sig ud. I disse to brancher svarer henholdsvis 95% og 91%, at det slet ikke passer på dem, at de kan klare sig med engelsk alene. Det er efterfulgt af transport og undervisning, hvor henholdsvis 70% og 72% svarer dette. Omvendt synes der at være størst sandsynlighed for at kunne klare sig alene med engelsk inden for it (50%), Forskning og udvikling (38%) og Industri (34%). Ses der på virksomhedstypeniveau falder muligheden for at kunne klare sig på engelsk alene i de offentlige virksomheder, jo tættere man kommer på slutbrugeren (den enkelte borger). I staten svarer 27%, at de kan nøjes med engelsk, mens det er 13% og 2% i henholdsvis region og kommuner. I de private virksomheder er der også forskel, hvor muligheden for at kunne klare sig er særlig stor blandt svarpersoner, der arbejder i virksomheder med et internationalt sigte (40%).

2.3 Sammenfatning

Analysen af mulige årsagssammenhænge og barrierer i forhold til at finde et arbejde, der matcher den uddannelse, som højtuddannede personer fra ikke-vestlige lande har, peger i forskellige retninger. Først og fremmest vurderer 38% af stikprøven, at de er overuddannede.

- Overuddannede har sjældnere en dansk uddannelse og oftere kun en udenlandsk uddannelse.

- Overuddannede svarpersoner har i højere grad søgt arbejde i en privat virksomhed etableret af en person med etnisk minoritetsbaggrund og i offentlige virksomheder.
- Overuddannede har i højere grad fået et job gennem personlige kontakter og i mindre grad ved at søge stillingsopslag.
- Overuddannede arbejder mindre hyppigt i de danske regioner og i virksomheder med et internationalt sigte.
- Overuddannede arbejder mindre hyppigt i virksomheder med mere end 250 ansatte og mere hyppigt i virksomheder med mindre end 10 ansatte
- Overuddannede mener i mindre grad, at det er vigtigt at have et job, hvor de kan bruge deres uddannelse, og i højere grad, at det er vigtigt blot at have et job.
- Halvdelen af de overuddannede er ikke klar til at flytte væk fra København for at få et matchet job. At blive i København er således et vigtigt argument i forhold til at acceptere et arbejde, som de er overuddannet til.
- Blandt svarpersoner med en uddannelse fra udlandet har de overuddannede hyppigere en uddannelse inden for handel og business og i mindre grad en teknisk/naturvidenskabelig uddannelse.
- De overuddannede svarpersoner har lidt dårligere danske og engelske sprogkunderskaber.
- Overuddannede personer er i hyppigere grad kommet til Danmark i forbindelse med familiesammenføringer og i sjældnere grad for at arbejde.

3 Kvalitativ analyse

3.1 Metode og empiri

Undersøgelsen benytter sig af fokusgruppeinterview i forhold til at kvalificere vores viden om de processer, der er forbundet med at søge job i København som højtuddannet etnisk indvandrer. Deltagerne til de gennemførte interview er rekrutteret gennem projektets følgegruppe (Novum, Første job i Danmark, Jobcenter København, Café Cadeau) og eget netværk, ligesom ordet har spredt sig blandt interviewede, og flere selv har rettet henvendelse med ønske om at deltage. I rekrutteringen har det overordnede mål både været at komme i kontakt med en gruppe af højtuddannede etniske minoritetsborgere, som er beskæftigede i et job, der matcher deres uddannelse, og en gruppe, som er beskæftiget i et job, de formelt set er overkvalificerede til. De specifikke rekrutteringskriterier var følgende:

- Ikke-vestlige indvandrere (18 år ved ankomst til Danmark)
- Uddannelseskvalifikationer i form af en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse eller en forskeruddannelse (medbragt fra udlandet eller opnået i Danmark)
- Bosat i København
- Lønmodtager i et job som matcher individets uddannelseskvalifikationer eller i et job, individet formelt set er overuddannet til.

Vi har i perioden 14.-20. marts 2012 gennemført fire fokusgruppeinterview med henholdsvis 4, 5, 7 og 10 deltagere. Derudover har vi gennemført telefoninterview med 2 personer. I alt har 28 individer deltaget i den kvalitative undersøgelse. Kønsfordelingen i den samlede gruppe af interviewdeltagere er næsten lige (13 kvinder/ 15 mænd). Interviewene er gennemført som semistrukturerede interview med en vejledende spørgeguide. Denne har indeholdt temaer som tidshorisont, strategier i forhold til jobsøgning, erfaringer med arbejdsgiver, centrale udfordringer og refleksioner om fremtiden. Interviewmaterialet er optaget på diktafon og efterfølgende bearbejdet via udskrift i form af opsummerende referater og tematiseret analyse på baggrund af spørgeguiden.

I tabel 3.1 gives et overblik over de 28 interviewdeltagere med hensyn til opholdsgrundlag, fagområde, branche, og hvorvidt der findes et match mellem deres job og uddannelseskvalifikationer. I forhold til tilknytningen til arbejdsmarkedet var 18 af de 28 interviewdeltagere i beskæftigelse, mens 10 var arbejdsløse på interviewtidspunktet. At de arbejdsløse inkluderes i analysen skyldes, at vi, sammen med Københavns Kommune, har vurderet deres erfaring relevant for undersøgelsen (fx i form af tidligere erhvervs erfaring i Danmark og refleksioner omkring jobsøgning i forbindelse med at være nyankommet). En mindre del af de arbejdsløse er dukket op på interviewdagen som medfølgende ven/ægtefælle, givetvis fordi ordet har spredt sig, og de har set det som en mulighed for at blive hørt, møde andre og/eller finde ny information, som kunne hjælpe dem videre i deres jobsøgning. De har indgået i fo-

kusgruppen på trods af undersøgelsens fokus på beskæftigede. Det faktum, at empirien udgøres af højtuddannede indvandrere, hvoraf blot 18 var i beskæftigelse på interviewtidspunktet, betyder dog, at resultaterne skal tolkes varsomt – særligt med hensyn til analysens generelle udsagnskraft vedrørende barrierer og muligheder på arbejdsmarkedet og i forhold til gruppens jobsøgningsstrategier som sådan. Analyserne peger snarere i retning af nogle tendenser, som det kunne være interessant at få belyst yderligere.

Tabel 3.1 viser først og fremmest, at 12 af de 18 beskæftigede befinder sig i en stilling, som ligger under deres uddannelsesniveau inden for brancher som daginstitutioner, rengøring, restauration og transport. De seks beskæftigede, som var i et matchende job på interviewtidspunktet, bestrider job inden for brancher som hospital, forskning og udvikling samt administration.

Tabel 3.1 Fordeling af interviewdeltagere på opholdsgrundlag, fagområde og branche – sorteret på match

| | Match | Opholdsgrundlag | Fagområde | Branche |
|----|--------------|------------------------|----------------------------|---------------------|
| 1 | Ja | Familiesammenført | Samfundsvidenskabelig | Forskning/udvikling |
| 2 | Ja | Familiesammenført | Samfundsvidenskabelig | Forskning/udvikling |
| 3 | Ja | Positivlisten | Teknisk-naturvidenskabelig | Ingeniør |
| 4 | Ja | Studerende | Samfundsvidenskabelig | Forskning/udvikling |
| 5 | Ja | Familiesammenført | Sundhedsvidenskabelig | Hospital |
| 6 | Ja | Familiesammenført | Sundhedsvidenskabelig | Hospital |
| 7 | Nej | Familiesammenført | Teknisk-naturvidenskabelig | Offentlig adm. |
| 8 | Nej | Familiesammenført | Teknisk-naturvidenskabelig | Daginstitution |
| 9 | Nej | Flygtning | Teknisk-naturvidenskabelig | Transport |
| 10 | Nej | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Bud |
| 11 | Nej | Greencardindehaver | Samfundsvidenskabelig | Rengøring |
| 12 | Nej | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Rengøring |
| 13 | Nej | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Rengøring |
| 14 | Nej | Greencardindehaver | Samfundsvidenskabelig | Restauration |
| 15 | Nej | Greencardindehaver | Samfundsvidenskabelig | Vikarbureau |
| 16 | Nej | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Vikarbureau |
| 17 | Nej | Greencardindehaver | Humanistisk | Ingeniør |
| 18 | Nej | Studerende | Humanistisk | Restauration |
| 19 | X | Familiesammenført | Samfundsvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 20 | X | Familiesammenført | Humanistisk | Arbejdsløs |
| 21 | X | Familiesammenført | Humanistisk | Arbejdsløs |
| 22 | X | Familiesammenført | Samfundsvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 23 | X | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 24 | X | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 25 | X | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 26 | X | Greencardindehaver | Teknisk-naturvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 27 | X | Greencardindehaver | Samfundsvidenskabelig | Arbejdsløs |
| 28 | X | Greencardindehaver | Sundhedsvidenskabelig | Arbejdsløs |

Derudover viser tabellen, at interviewdeltagernes uddannelsesbaggrund spreder sig ud på samfundsvidenskabelige, humanistiske såvel som naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige fagområder. Ingeniørfaget er særligt stærkt repræsenteret i den kvalitative empiri ved 10 individer. Kun en enkelt af disse har fundet beskæftigelse inden for sit fag i Danmark. Størstedelen af de interviewede medbringer en uddannelse på masterniveau. Det gælder således for 20 af de 28 deltagere, hvoraf 10 har været omkring et andet europæisk land for at gennemføre deres master. De lande, som er besøgt i studieøjemed, dækker England, Sverige, Australien, Irland, Tyskland og Finland. Blandt de otte, som er kommet hertil med en bacheloruddannelse, har fire valgt at videreudanne sig i Danmark. Desuden har to masteruddannede læst videre i Danmark.

Den overvejende del af de højtuddannede indvandrere, som har deltaget i interview, er ankommet til Danmark inden for de seneste fem år og således på et tidspunkt, hvor det danske arbejdsmarked som sådan har været præget af en begyndende og tiltagende lavkonjunktur og en stigende arbejdsløshed. Oprindelseslande dækker Pakistan, Bangladesh, Kina, Nigeria, Rumænien, Polen, Nepal, Indien, Japan, Hviderusland, Afghanistan og Serbien. Opholdsgrundlaget er fordelt på 14 greencard, 10 familiesammenføringer, 2 studieophold, 1 flygtning og 1 positivliste. Fordelingen på opholdsgrundlag blandt interviewdeltagere afspejler ikke den generelle sammensætning af opholdsgrundlag blandt indvandrere, men rummer dels en overrepræsentation af erhvervsrelateret indvandring i form af greencardindehavere og en overrepræsentation af familiesammenførte. En opgørelse, der dækker meddelte opholdstilladelser i perioden 2005-2010, viser, at den erhvervsrelaterede indvandring, udgør 18% af den samlede indvandring, mens familiesammenføringer udgør 9%. Den største indvandring til Danmark sker via EU/EØS-aftaler (43%) efterfulgt af studierelateret indvandring (26%) (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration & Udlændingsservice 2011). Antallet af greencardindehavere er dog steget markant, siden ordningen så dagens lys. Fra 2009 til 2010 steg antallet således fra 1.117 til 3.060 og udgør i 2010 samlet set 57% af alle de opholdstilladelser, som er givet under Jobplanen (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration & Udlændingsservice 2011, bilag 5).

3.2 Jobsøgningsprocesser blandt højtuddannede indvandrere i København

I det følgende beskrives de refleksioner, som er kommet til udtryk under de kvalitative fokusgruppeinterview. Interviewene har alle været struktureret ud fra nogle generelle temaer, men har enkeltvis båret præg af den specifikke gruppe af deltagere og de aktuelle udfordringer, som gruppens deltagere på interviewtidspunktet har stået overfor. Tre generelle tematikker vil være strukturerende for den efterfølgende analyse. Det drejer sig om:

- tidshorisont/fremtid
- videreuddannelse og jobsøgning
- centrale udfordringer i forhold til jobsøgning

Gennemgangen indeholder centrale konklusioner for hvert enkelt tema. Særligt opholdsgrundlag synes at være en forskelsskabende faktor med hensyn til det handlingsrum, den enkelte højtuddannede oplever at have i sin jobsøgning og jobsøgningsstrategi. I afsnit 3.2.2 og 3.2.3 tager vi højde for dette og synliggør nogle af de forskelle i forhold til jobsøgning, som synes at have at gøre med indvandrernes opholdsgrundlag.

3.2.1 Tidshorisont/fremtid

Først og fremmest ankommer langt størstedelen af de 28 interviewdeltagere til Danmark med et håb og et ønske om en fremtid her i landet. For familiesammenførte ligger ønsket om et permanent ophold i mere naturlig forlængelse af deres opholdsgrundlag, mens dette ikke kan siges at gælde højtuddannede ankommet under ordninger som greencard og positivliste. Her er horisonten lovgivningsmæssigt set begrænset til tre års tilladelse til at søge job og arbejde i Danmark, og man kunne således også formode en tendens til at "se tiden an" og holde mulighederne åbne blandt individer, som kommer under sådanne ordninger. Denne formodning bekræftes imidlertid ikke af den kvalitative empiri indsamlet i nærværende undersøgelse. Flere af de interviewede greencardindehavere er ankommet til Danmark med deres ægtefælle og eventuelle børn og har opsagt, hvad de selv betegner som "gode stillinger" i deres hjemland. Flere fremhæver et ønske om at etablere sig i et land med gode tilbud i relation til arbejdsmarkedet, uddannelse, sundhed, sociale institutioner og velfærd generelt som motivation for at rejse til Danmark, og som det fremgik tidligere, har mange været på uddannelsesophold i et andet vestligt land forud for ankomsten til Danmark. Danmark er således et aktivt tilvalg, og greencardordningen har været opfattet som en mulighed for at træffe dette tilvalg. Ønsket og håbet, som udtrykkes, er således at kunne etablere sig på sigt med familien og et godt arbejdsliv – herunder muligheden for at anvende deres uddannelse på arbejdsmarkedet. På trods af, at størstedelen af de højtuddannede ankommet på greencard på interviewtidspunktet står i en situation som overkvalificerede eller arbejdsløse, har deres udgangspunkt ikke ændret sig. De ønsker fortsat at skabe en fremtid i Danmark, men forudsætningen herfor er vanskeliggjort af forskellige forhold.

I de følgende to afsnit skildres nogle af de forskellige erfaringer og udfordringer i relation til jobsøgning, som er kendetegnende for højtuddannede, der kommer hertil som henholdsvis familiesammenført eller greencardindehavere. Hvor det er relevant og meningsfyldt, knyttes en kommentar til det at være ankommet som studerende eller højtuddannet flygtning. De vægtes ikke højt grundet sammensætning i den kvalitative empiri.

3.2.2 Videreuddannelse og jobsøgning

Familiesammenført

Som det fremgår af tabel 3.1 er 10 af de 28 højtuddannede ankommet til Danmark som familiesammenført (en er flygtning). Syv af de 11 er i beskæftigelse, hvoraf fire er i et job, der matcher deres uddannelsesniveau. Blandt dem, der er i beskæftigelse, har flere fået jobbet gennem en tredjepart i form af en mentor eller en sagsbehandler. To har søgt på traditionel vis

og fået job, hvoraf en har taget uddannelse i Danmark forud for jobsøgningen. Blandt de familiesammenførte, som er overkvalificerede til deres job, overvejer de i varierende omfang videreuddannelse som en måde, hvorpå deres muligheder på arbejdsmarkedet kunne forbedres. Der er en tendens i det kvalitative materiale, som peger i retning af, at ankomstalter har betydning for, hvorvidt de familiesammenførte overvejer videreuddannelse efter ankomsten til Danmark. Blandt de højtuddannede, som er familiesammenført i en senere alder (40 år og opefter), omtales videreuddannelse/genuddannelse eksempelvis som en mindre realistisk mulighed, ud fra en betragtning om deres efterfølgende tid på arbejdsmarkedet. Kortere kurser overvejes, og korterevarende uddannelser som SOSU-hjælper/assistent nævnes som en mulighed i tilfælde af arbejdsløshed. I disse overvejelser om jobsøgning indgår ligeledes familiesituationen. Blandt de ældre familiesammenførte, som har deltaget i fokusgruppeinterview, har der været en familie at forsørge, og i denne situation synes der at være en tendens til, at et (hvilket som helst) job prioriteres højere end et job, der matcher uddannelsesniveau og muligheden for at nå derhen via uddannelse. Den nuværende beskæftigelsessituation udtrykker således for flere et større eller mindre kompromis mellem ambitioner og muligheder. Denne tendens til, at "familie forpligter", er ligeledes fundet i tidligere analyser af indvandre- res deltagelse på arbejdsmarkedet blandt andet i et litteraturstudie fra 1991, hvor Pedraza undersøger, hvad litteraturen har at sige om migrerede kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse i det nye land. Hun peger på, at nogle grupper af kvinder i overvældende grad *"...så arbejde som muligheden for at hjælpe familien frem for som en mulighed for at realisere sig selv"* (Pedraza 1991: 313). Samme tendens findes i et studie af selvforsørgede indvandrerkvinders motivation og barrierer for arbejdsmarkedsdeltagelse (Caswell, Kleif & Jensen 2008).

Blandt de yngre familiesammenførte synes kompromisset vanskeligere at acceptere, da ønsket om at anvende sin udenlandske uddannelse vægtes højt. For nogle har strategien været at videreudanne sig i Danmark. For andre, yngre familiesammenførte har fokus i højere grad været at søge job på ordinær vis – fx med fokus rettet mod internationale stillinger, hvor arbejdssproget er engelsk, og den sproglige barriere således ikke står i vejen for umiddelbar jobsøgning. Blandt de yngre familiesammenførte, som har deltaget i interview, har familiesituationen desuden været anderledes i kraft af, at der endnu ikke er børn inde i billedet. Muligheden for at realisere sig selv har således været en anden.

Greencard

Iblandt interviewdeltagerne er 14 ankommet under greencardordningen, som har eksisteret siden oktober 2007. Otte er i beskæftigelse og alle i job, som de formelt set er overuddannede til. De seks resterende er arbejdsløse. Som sagt ovenfor er hovedparten af greencardindehaverne, ligesom de familiesammenførte, ankommet med et langsigtet perspektiv for øje. De har aktivt valgt Danmark og har ved afrejse og ankomst haft en forventning om et dansk arbejdsmarked med reelle jobmuligheder. Flere har kendskab til greencardordningen i USA og Australien og har på den baggrund haft en forventning om at kunne indtræde på det danske arbejdsmarked relativt uproblematisk. Frustrationen er således stor efter den første periodes jobsøgning, som for størsteparten af de interviewede i bedste fald har resulteret i et såkaldt "odd job" (rengøring, avisbud, opvask og lignende) og i værste fald ikke engang har vist dette

som en mulighed. I denne sammenhæng kan det nævnes, at Statistics Canada i en undersøgelse fra 2008 af indvandreres arbejdsmarkedstilknøytning har fundet, at indvandrere i højere grad end indfødte ufrivilligt var i deltidsjob eller midlertidige job (Gilmore 2009). Og endvidere, at personer i ustabile jobsituationer – dvs. deltid, skiftehold og midlertidige ansættelser – er mere tilbøjelige til at være overuddannede end andre (Quintini 2011).

Blandt højtuddannede, som ankommer på et greencard, har jobsøgningsstrategien som udgangspunkt sigtet mod et jobmatch. Flere har således fravalgt rengøringsjobbet og er arbejdsløse på interviewtidspunktet. Efterhånden som tiden går, og den medbragte påkrævede opsparing løber ud, giver flere udtryk for at se sig nødsaget til at finde et såkaldt "odd job" for at være i stand til at forsørge sig selv og en eventuelt medbragt familie. Der er ligeledes en tendens til, at jobsøgningen som udgangspunkt centrerer omkring København og omegn for efterhånden at række (for nogles vedkommende langt) ud over hovedstadsområdet. I kraft af, at greencardordningen blev en realitet fra og med oktober 2007, har interviewdeltagerne oplevet lavkonjunktur fra ankomsttidspunktet, hvilket skal inkluderes i en analyse af de udfordringer, de møder i deres jobsøgning. Greencardindehaverne beretter både om relevante jobopslag inden for deres fagområde, men også at de oplever afslag på afslag.

Sammenlignet med de familiesammenførte omtaler de højtuddannede greencardindehavere ikke videreuddannelse som en egentlig mulighed. Det kan hænge sammen med, at de inden for de senere år har afsluttet deres masteruddannelser/ ph.d. og ikke umiddelbart finder, at videreuddannelse/ genuddannelse i Danmark er den naturlige førsteprioritet. Desuden er der en økonomisk side af det, da der, for indvandrere ankommet på greencardordningen, er en række udgifter forbundet med at påbegynde uddannelse i Danmark. En tendens fra interviewene peger på, at de særligt har fokus rettet mod at etablere og indgå i netværk med et jobperspektiv. Flere beretter, at de undervejs i deres jobsøgning har erfaret, at netværk, "insiderviden" og personlige kontakter synes at åbne muligheder for et (hvilket som helst) job. En undersøgelse fra 2010 viser da også, at beskæftigede greencardindehavere i 47% af tilfældene har fået kontakten til virksomheden formidlet gennem en bekendt (Rambøll 2010). Som en del af deres aktive jobsøgning søger flere af de medvirkende i interviewet at deltage i netværk, at være i kontakt med forskellige organisationer og professionelle netværk eller selv tage initiativ til at oprette netværk for højtuddannede i samme situation som dem selv. Spørgeskemadelen i nærværende undersøgelse viser dog, at personer, som er overuddannede, i højere grad end de matchede har fået deres nuværende job gennem personlige kontakter. Spørgsmålet, som må undersøges nærmere, er således, *hvilken* type af netværk der giver adgang til et job, der matcher den udenlandske uddannelse.

3.2.3 Centrale udfordringer og muligheder i relation til jobsøgning

Familiesammenført

Blandt de ældre familiesammenførte har flere fundet deres nuværende beskæftigelse gennem tredjepart i form af en mentor eller en sagsbehandler. Som familiesammenført (og flygtning) har de – i modsætning til de højtuddannede, som kommer på et greencard – et jobcenter, som står til rådighed med tilbud om vejledning, afklaring, hjælp til jobsøgning via løntilskud,

virksomhedspraktik mv. Flere af de ældre familiesammenførte har benyttet sig af sådanne tilbud efter ankomsten til Danmark i forhold til jobsøgning. De yngre familiesammenførte, som har deltaget i fokusgruppeinterview, har ikke i samme grad benyttet de kommunale tilbud (bortset fra sprogundervisning), men har i højere grad søgt job på egen hånd gennem almindelige jobopslag. En tendens fra interviewmaterialet peger på, at de yngre ikke oplever at have det samme akutte behov for et job som flere ældre familiesammenførte udtrykker i kraft af en familie, som skal forsørges.

At de yngre familiesammenførte benytter de konventionelle jobsøgningskanaler betyder ligeledes, at de beretter om mange af de samme udfordringer i forhold til direkte jobsøgning som greencardindehaverne, herunder afslag og manglende uddybning af afslag. En udfordring af mere strukturel karakter, som fremhæves blandt de familiesammenførte generelt, handler om sprogundervisning og det faktum, at det ikke er muligt at påbegynde sprogundervisning før deres visum/opholdstilladelse er færdigbehandlet (dog er det muligt at påbegynde brugerbetalt sprogundervisning). Ofte ankommer de til Danmark forud for færdigbehandling af visum og betegner perioden som en "ventetid", der er spildt både i forhold til deres sprogtilegnelse og jobsøgning.

Greencard

Som beskrevet ovenfor har ikke én af de højtuddannede interviewdeltagere, ankommet på et greencard, fundet beskæftigelse, som matcher deres udenlandske uddannelseskvalifikationer. Rambølls undersøgelse af greencardordningen fra 2010 viser, at 29% af greencardindehaverne bruger deres uddannelse, men at hele 43% er beskæftiget i ufaglært arbejde (Rambøll 2010). Der synes således at være en central og stor barriere i forhold til greencardindehavernes kontakt til arbejdsmarkedet, som påkalder sig opmærksomhed.

Flere interviewdeltagere peger på, at kontakten til arbejdsmarkedet vanskeliggøres af, at jobsøgning ikke synes at fungere gennem de konventionelle kanaler – dvs. formel ansøgning på baggrund af et jobopslag. Alle er bekendt med, at de er ankommet på eget ansvar og oplever, at jobcentret "ikke er for dem", som det udtrykkes i interviewet. Jobcentret står til rådighed med it-faciliteter, og der henvises til relevante hjemmesider (som dog i flere tilfælde er på dansk og dermed vanskeligt tilgængelige for indvandrere!). Ingen af de greencardindehaverne, som har deltaget i interview, har modtaget direkte vejledning i forhold til, hvad de som højtuddannede kan gøre for at komme i tættere kontakt med arbejdsmarkedet/arbejdsgiversiden. Flere har benyttet sig af kommunens tilbud om deltagelse i kurser rettet mod at forbedre CV og ansøgning, nogle oplever at få gode input til denne del af jobsøgningen. Generelt opleves den egentlige kontakt til arbejdsmarked/arbejdsgiver at være overladt til deres eget initiativ. De højtuddannede greencardindehavere er bekendt med initiativer som *Work in Denmark* og *Copenhagen Host Programme* og peger på, at de potentielt kunne udgøre det "missing link", som opleves at være mellem arbejdsmarkedet og højtuddannede. Oplevelsen er imidlertid, at initiativerne ikke udfylder rollen, og at noget af det, som mangler, er formidling af "måder at gøre tingene på" – som en interviewdeltager udtrykker det. Et eksempel fra fokusgruppeinterview er viden om, at en dansk arbejdsgiver typisk ikke ville finde det hverken stødende eller påtrængende at modtage en telefonisk opfølgning på et afslag.

I kraft af, at de formelle veje ud på arbejdsmarkedet ikke synes at være tilgængelige, efterspørges en viden om, hvordan man som højtuddannet greencardindehaver kan gribe jobsøgningen an. Flere peger på, at jobsøgningsprocessen er mere formaliseret og arbejdsmarkedet generelt mere utilgængeligt i Danmark sammenlignet med eksempelvis USA, Canada og Australien, hvor der også findes greencardordninger, og hvor arbejdstager og arbejdsgiver eksempelvis har mulighed for at mødes gennem såkaldte ”job fairs” (job/karrieremesser). For at en greencardordning kan fungere, peger flere interviewdeltagere på, at der er nødt til at være en åbenhed fra arbejdsmarkedet eller en mere tilgængelig formidlingskanal mellem højtuddannet og arbejdsgiver.

Højtuddannede greencardindehavere peger endeligt på en række barrierer af mere strukturel karakter, som opleves at vanskeliggøre og komplicere deres jobsøgning. Deres første initiativ ved ankomst har typisk været at søge efter en lejlighed/bopæl. Her erfarer flere, at de, for at komme i betragtning til en bolig, skal bruge en underskrevet jobkontrakt og kunne fremvise lønsedler, der dokumenterer en fast indkomst. Ligeledes opleves det som en barriere for deres første integration i Danmark, at de ikke har mulighed for at oprette en bankkonto ved ankomst, førend de kan fremvise et CPR-nummer. Det skal dertil siges, at undersøgelsen er et øjebliksbillede af en gruppe greencardindehavere, som er ankommet til Danmark i 2010 og 2011 – en periode inden for hvilken der er iværksat en række initiativer i den offentlige service, som har til sigte at styrke rekruttering, modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft. Ingen af de interviewede greencardindehavere har givet udtryk for kendskab til eksempelvis International Citizen Service (ICS), hvor det blandt andet er muligt at erhverve sig både pas og sygesikringsbevis. Det kan være et resultat af, at initiativerne først er sat i værk efter deres ankomst.

3.3 Opsummering

Den kvalitative analyse er baseret på fire fokusgruppeinterview med i alt 28 højtuddannede indvandrere. Heraf er 18 i beskæftigelse. De 12 betegner sig i varierende grad som overuddannede til deres job, mens seks oplever et passende match mellem job og uddannelse. Opholdsgrundlaget fordeler sig primært på greencard (14) og familiesammenførte (9). I den kvalitative empiri er der skævheder i forhold til den generelle fordeling på opholdsgrundlag (i hvert fald når vi ser bort fra uddannelsesniveau), hvilket kan betyde, at udfordringer for de overrepræsenterede grupper fylder uforholdsmæssigt meget. Udfordringerne er ikke desto mindre oplevet og dermed relevante at forholde sig til. Desuden er materialet relativt begrænset i forhold til antallet af beskæftigede højtuddannede, hvorfor det igen må understreges, at analysen peger på en række tendenser og hverken er udtryk for entydige eller kausale sammenhænge og heller ikke uden videre kan generaliseres. De væsentligste konklusioner fra den kvalitative analyse kan sammenfattes i de følgende punkter:

- Interviewdeltagernes tidshorisont kan opsummeres i et langvarigt perspektiv. Håbet og ønsket er at etablere sig i Danmark med eventuel familie og et job, som matcher deres uddannelsesniveau.

- For en mindre del af interviewdeltagerne er målet nået i forhold til at finde et arbejde, som matcher deres uddannelsesniveau – den kvalitative analysen peger i retning af, at (videre)uddannelse i Danmark har været en strategi – særligt blandt de yngre højtuddannede. Betydningen af dansk uddannelse viser sig i registeranalysen, hvor andelen af overuddannede er markant større blandt de højtuddannede indvandrere, som har en medbragt uddannelse.
- Blandt dem, der er beskæftiget i et job, de formelt set er overuddannede til, er der dels beskæftigede på grund-/mellemliveau og dels beskæftigede i såkaldte ”odd jobs”/ufaglærte job. Begge typer af job opleves som et kompromis af de højtuddannede. Kompromisset synes blandt andet at være afledt af, at der er en familie, som skal forsørges. Hvor personer i job på grund-/mellemliveau ofte har fået jobbet formidlet via kommune (ved hjælp af en sagsbehandler og fx et løntilskudsjob) og er delvis tilfredse med jobbet, er personer i ”odd jobs” udtryk for, at der skal penge på bordet.
- Ud over betydningen af dansk uddannelse synes kontakt til et netværk (fx mentor eller sagsbehandler på jobcentret), der kan tilbyde hjælp med kontakten til arbejdsmarkedet/arbejdsgiver, at være betydningsfuld.
- Hverken for greencardindehavere eller familiesammenførte synes ordinær job-søgning på baggrund af et jobopslag at have nogen gennemslagskraft dog med nogle enkelte undtagelser blandt personer, som har suppleret en udenlandsk bachelor med en dansk mastergrad.
- Særligt hos greencardindehavere udtrykkes i interviewene en oplevelse af degradering og tabt selvforståelse fra højtuddannet professionel til ”blot” en arbejdsløs/ufaglært indvandrer. Ligeledes vanskeliggør det faktum, at man går arbejdsløs eller er overuddannet til sit job, kontakten med familie og venner i hjemlandet. I takt med, at tiden går, og kvalifikationer mister deres værdi, vanskeliggøres tilbagevenden til hjemlandet – både hvad angår muligheder på arbejdsmarkedet men ligeledes anseelsen blandt familie og venner. Opholdet i Danmark opleves i sådanne tilfælde som en degradering fagligt såvel som socialt.

Litteratur

- Arendt, J.N.; C.P. Nielsen & V. Jakobsen (2012): *Sammenhængen mellem medbragte og danske kvalifikationer og deres effekt på beskæftigelsesstatus*. København: AKF Working paper.
- Battu, H.; C. Belfield & P. Sloane (2000): How Well Can We Measure Graduate Over-Education and its Effects? *National Institute Economic Review*, 171:82-93.
- Büchel, F. & M. Pollmann-Schult (2004): Overeducation and Human Capital Endowments. *International Journal of Manpower*, 25(2):150-165.
- Caswell, D.; H.B. Kleif & K.B. Jensen (2008): *Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer i forhold til beskæftigelse og uddannelse*. AKF Working paper, 2008(14).
- Chiswick, B.R. & P.W. Miller (2009): The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28:162-169.
- Deding, M.; T. Fridberg & V. Jakobsen (2008): Non-response in a survey among immigrants in Denmark. *Survey Research Methods*, 2(3):107-121.
- Ferrer A.; D.A. Green & W.C. Riddell (2006): The effect of literacy on immigrant earnings. *Journal of Human Resources*, 41(2):380-410.
- Frenette, M. (2003): The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23:29-45.
- Friedberg, R.M. (2000): You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2):221-251.
- Gilmore, J. (2009): *2008 Canadian Immigrant Labour Market: Analysis of Quality of Employment*. Research Paper, Statistics Canada.
- Jensen, K.B.; M. Ejernæs, H.S. Nielsen & A. Würtz (2003): Self-Employment Among Immigrants: A Last Resort?. Chapter 4 in Blume, K. (2003): *Integration of Immigrants in the Danish Labour Market – Are Home-Country Qualifications Transferable and Does Self-Employment Lead to Integration?* PhD Thesis, AKF, Danish Institute of Governmental Research and Aarhus School of Business, Department of Economics.
- Kraka (2012): *Stadig flere akademikere er overuddannede til deres job*. Kraka-analyse, 26. marts.

- Li, C.; G. Gervais & A. Duval (2006): *The Dynamics of Overqualification: Canada's Under-employed University Graduates*. Analytical Paper, Statistics Canada.
- Messinis, G. (2008): *Overeducation and overskilling: Second Generation Australians*. Working Paper No. 41. Melbourne: Victoria University, Centre for Strategic Economic Studies.
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration & Udlændingesservice (2011): *Tal og fakta på udlændingområdet 2010*.
- Nielsen, C.P. (2011): Immigrant Over-education. Evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2):499-520.
- NIRAS Konsulenterne (2008): *CIRIUS Brugerundersøgelse*.
- Pedraza, S. (1991): Women and Migration – the Social Consequences of Gender. *Annual Review of Sociology*, 17:303-25.
- Quintini, G. (2011): *Over-Qualified or Under-Skilled. A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/8kg58j9d7b6d-en>
- Rambøll (2010): *Undersøgelse af Greencard-ordningen*. Rapport for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Sicherman, N. (1991): 'Overeducation' in the Labour Market. *Journal of Labour Economics*, 9(2):101-122.
- UI (2012): *Beretning for 2011 om vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v.* Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.

English Summary

Overeducation among Ethnic Minority Citizens in the City of Copenhagen

A Quantitative and Qualitative Study

Purpose

The Employment and Integration Administration of the City of Copenhagen has asked KORA, the Danish Institute for Local Government Analysis and Research (previously AKF) to conduct an analysis of the phenomenon of overeducation among employed, highly educated non-Western immigrants residing in the municipality. In this context the concept “*highly educated individuals*” *overeducated* covers individuals with a short, medium, or long higher education and focus is directed at individuals whose primary labour market affiliation is as a wage earner. The concept of *overeducated* describes a situation in which an individual is higher educated than necessary in relation to the job he/she performs. The concept of *matched* in this context describes a situation in which the person has a job that suits his/her education or through e.g. working experience has qualified for a job at a higher level (e.g. a management position).

The study aims to shed light on the scope, including the sectorial distribution of overeducated and covers the following questions: What proportion of the employed, highly educated immigrants has more education than necessary compared to a similar group of ethnic Danes? How great is the difference between whether the education is completed abroad or in Denmark? Are there industries where the share of overeducated ethnic minority citizens is particularly highly overeducated? And are there others with an apparently better match between education and qualification requirements? Do these sectional patterns vary from one another when comparing ethnic Danish and ethnic minority citizens?

Furthermore, there is a descriptive analysis of a number of factors’ potential significance for the presence of overeducation. Apart from *where* the education is completed (in Denmark or abroad), we look at the importance of the length of the education and of the field. We also look at job-seeking strategies in Denmark and whether there is a difference between the overeducated immigrants and the matched ones. In what types of companies have immigrants applied for jobs? Do they know and use formal channels such as the assessment of foreign diplomas and counselling in the job centres? How actively used are personal networks in the job-seeking process and are there signs indicating that it has helped finding a suitable match between jobs and education? We have also asked the overeducated immigrants about their willingness to move to find a job that matches their education.

In addition to differences in job-seeking strategies, the analysis suggests other possible explanations for overeducation among non-Western immigrants. We look at demographic factors such as age at arrival in Denmark and current age, but also on the residence basis –

meaning whether the person has come to Denmark as a refugee, has been family reunited, or whether the person is here to get an education or to undertake or seek work (e.g. through the Positive List or the Greencard scheme). Information on residence basis is derived from the questionnaire, as it has not been possible to get register-based data for this project. Command of the Danish language is also assumed to have an impact on how good a match one can obtain as an immigrant. A topic which is also covered is which skills Danish employers seem to emphasise in their recruitment of ethnic minority citizens.

Conclusions

1 Scope of the problem:

- There are considerably more highly educated non-Western immigrants, who do not use their education skills in a wage earner job compared with ethnic Danes. Among immigrants, it is particularly those who have a foreign education who are overeducated for their job. The register-based analysis shows that 63% of immigrants with a foreign education are in jobs that require skills below their education level. The same is true for 35% of the immigrants who have completed a Danish education and 22% of highly educated ethnic Danes.
- However, there are numerically far more overeducated ethnic Danes than non-Western immigrants in Copenhagen.
- Finally, highly educated non-Western immigrants living in the City of Copenhagen do not work as wage earners to the same extent as highly educated ethnic Danes. In 2009, 80% of highly educated ethnic Danes worked as wage earners while the proportion of immigrants was at 69.1% (of those holding a Danish education) and 47.1% (of those holding a foreign education).

2 Distribution across industries and business types:

- The register analysis shows that the overeducated immigrants typically are employed in the cleaning, catering and transportation industries and the match between jobs and education succeeds best at elementary schools and hospitals. Here, the required authorisations to work as e.g. a teacher, nurse or doctor undoubtedly have a significant role to play.

Compared to the group of adequately matched immigrants, the questionnaire survey suggests that company size has a bearing on whether you are overeducated or matched. The overeducated immigrants are more often employed in small businesses with less than 10 employees and more rarely in companies with an international perspective and companies with more than 250 employees.

3 Educational backgrounds among the highly educated:

- Among immigrants with a foreign education, the least overeducated are those with a health professional degree (33.9%). In contrast, overeducation is especially seen among immigrants with a humanistic or a social science degree.
- Among immigrants with a Danish education, the proportion of the overeducated is highest among those with a humanistic or a social science degree.

4 Job search:

- The questionnaire survey shows that more overeducated non-Western immigrants than matched have applied for jobs in the public sector and in companies established by people with an ethnic minority background.
- Immigrants who are overeducated have, to a higher extent than the matched, found their current job through personal contacts (36% and 16%, respectively). Half of the matched got their jobs by applying to a job advertisement. The same goes for only about every fourth of the overeducated.
- The overeducated (32%) are, to a higher extent than the matched (19%), looking for new job opportunities. Among the overeducated it is only about half who are not willing to move to another city or another country to get a better job match.

5 Importance of age:

- The register analysis shows that overeducation among immigrants with a Danish education, as well as for ethnic Danes, clearly is a bigger problem among younger individuals than among older individuals. The same tendency does not apply to immigrants with a foreign education. There is no apparent correlation between age and the share of overeducated.
- The groups also differ when you look at the number of years spent in Denmark. Among immigrants with a Danish education the proportion of overeducated workers declines over time. The opposite is true for immigrants with a foreign education, where the proportion is greatest among those who have stayed in Denmark for the longest period.
- The qualitative study points to the fact that immigrants who arrived at a relatively young age, to a higher degree than older arrivals, supplement their foreign education with a Danish education. Immigrants with a family to support tend to prioritise a (any) job rather than waiting for a good match.

6 Foreign education and experience:

- In the questionnaire survey, the respondents highlight that Danish employers attach little or no importance to their foreign education and work-experience, whereas Danish education and work-experience is considered to be of great importance.

- In the qualitative study, particularly the younger immigrants indicate that further education and training in Denmark is a strategy used to find a job that matches qualifications.

7 Impact of language:

- Half (51%) of the overeducated have passed the “Danish 3 Examination”, which can provide access to adult education programmes, and which is a precondition for Danish citizenship. Almost one third (31%) of the overeducated immigrants have also passed “Higher Education Examination”, which is the Danish test with the highest language requirements and can provide access to higher education.
- When asked specifically about why the overeducated have not been able to use their *foreign* education in their current job, 36% answer that insufficient Danish language skills is a crucial cause.
- The matched immigrants seem to have better Danish and English skills than the overeducated and they also, to a greater extent, assess that their current work requires a high level of language competency.
- Nine out of ten immigrants employed in “public administration” or “the health sector” indicate that they would not be able to manage with just English in the job.
- As expected, more of the matched use English at work compared to the overeducated.

8 Development opportunities at the workplace:

- The questionnaire survey indicates that the matched to a higher degree than the overeducated are aware of asking for further training and other career-enhancing opportunities in the workplace. Half of the overeducated do not at all experience to be offered to participate in such activities.

9 Authorisation and formal level assessments of foreign educations:

- Obtaining an authorisation from e.g. the Danish Health and Medicines Authority to work in one of the regulated professions such as nurse or doctor expectedly leads to a good job-to-education match in virtually all cases. This result is expected, precisely because an authorisation is a *precondition* to obtain employment in the professions in question.
- All immigrants can voluntarily get a *general* assessment of what level their foreign education corresponds to in the Danish education system. According to the register analysis, the proportion of the overeducated among non-Western immigrants with a foreign education is the same whether they have obtained a general level assessment from the Danish Agency for Universities and Internationalisation (UI) or not. This should be seen in relation to the fact that the purpose of such an assessment is not necessarily related to getting a job that matches one’s education,

but it can also be part of a broader clarification of job and training opportunities. From these results, you cannot exclude that level assessments may contribute to companies better being able to assess immigrants' education skills.

10 Residence basis and timeframe:

- Most of the interviewed immigrants express a hope and a desire to stay in Denmark – even if it is difficult to find a job. This is true also for individuals with a temporary residence basis, such as Greencard holders.
- The residence basis has had an impact on the guidance that immigrants have received at the job centres. The family reunited and the refugees had in several cases made use of the job centre offers and saw it as useful in relation to job search.
- This was not the case for Greencard holders who have not had the same opportunities to receive employment-oriented offers and guidance and who say they need assistance in obtaining direct contact with employers.

11 Structural barriers in connection with job-seeking:

- The qualitative study suggests a number of barriers to job-seeking of a more structural nature. Immigrants coming to be reunified with their family, often arrive in Denmark prior to completion of their visa application. In this period, it is not possible to attend Danish lessons and the period is described as wasted “waiting time” both in relation to language acquisition and job search.
- The Greencard holders point out that housing in the City of Copenhagen may represent an initial barrier, as landlords here often require a signed job contract and proof of steady income.

Data and methods

The analysis consists of three sub-analyses: 1) a register-based analysis 2) a questionnaire survey and 3) a qualitative study based on focus group interviews. The analysis of the quantitative data material is carried out by descriptive statistics and it should be emphasised that the correlations discussed here cannot necessarily be said to reflect a causal relationship. They indicate likely causes (or effects) of overeducation and it would require other, more advanced, analytical methods to identify actual cause and effect relationships. Interpretations of any causal relations must be made with caution.

Register data are used to determine the extent of overeducation among highly educated immigrants with non-Western background and to identify within which industries the overeducated immigrants are employed. A consistent feature of the analysis is a comparison with the ethnic Danish population as well as a breakdown of whether the immigrants have completed their education in Denmark or abroad. Western immigrants are in many aspects similar to the Danes, in matters of their labour market affiliation, and are therefore not included. Non-Western descendants are also excluded. In the first place because the group is still very young, which means that there are very few who have completed higher education. In addi-

tion, they differ greatly from immigrants by growing up in Denmark and thus having completely different prerequisites for success in the Danish education system and in the Danish labour market compared to immigrants who have come here as adults.

The population consists of people between 18 and 69 years with registered addresses in the City of Copenhagen and whose primary activity in 2009 was working as wage earners. In addition, the population in focus covers individuals holding a short, medium or long higher education completed either in Denmark or abroad. Information on foreign educations is collected by Statistics Denmark in connection with their continuous nationwide questionnaire surveys about the immigrants' foreign educations from the Danish Agency for Universities and Internationalisation (UI) or from other units that authorise regulated professions.

Information on foreign education is self-reported and consequently contains the same uncertainty and subjectivity as other questionnaire surveys. The alternative to using such data sources would be to attribute all immigrants' primary education as the highest achieved. There are good arguments for *not* doing this. Previous studies show thus clear differences between non-Western immigrants on the basis of their self-assessed level of education. Firstly, there is a difference in the proportion of employed among non-Western immigrants with a primary school education (55%) and non-Western immigrants with a higher education (64%) (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012) and secondly, there is a difference in the proportion of those who complete a higher education in Denmark. While this is true for 11% of the non-Western immigrants with a primary education, 25% of the non-Western immigrants with a higher education complete further education after arrival in Denmark (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012). The literature thus provides good reason to treat the two groups as different. Nevertheless, in the interpretation of the results one must keep in mind that there could be a certain overestimation of the self-reported foreign education levels. When the Danish Agency for Universities and Internationalisation is asked to assess certain foreign educations in relation to the corresponding Danish education, they are sometimes rated at lower levels.

Definition of overeducation in the register-based analysis

For individuals holding a short or medium-length higher education, the individuals are characterised as being overeducated if they perform jobs that only require skills on a basic level, or jobs that require no skills.

For individuals with a long higher education or a PhD, the individuals are characterised as being overeducated if they perform jobs that only require skills at an intermediate or basic level, or jobs that require no skills.

The questionnaire was during April 2012 sent to a register-based random sample of 1,000 highly educated (i.e. with a higher education completed either in Denmark or abroad) immigrants with non-Western backgrounds, which, according to records, were residing in Copenhagen and employed as a wage earner in 2009. The obtained response rate is 47%. The respondents were asked to complete the questionnaire online and they have had an opportunity

to respond in Danish or in English. During the project, two reminders were sent with paper versions of the questionnaire survey to those who had not yet responded to the questionnaire online. The main objection of the questionnaire has been to clarify the possible explanations behind the overeducation issue. In addition to the respondent's own perception of his/her job-to-education match (meaning a subjective and thus a different measure of overeducation than that used in the register analysis), we have, among other things, asked about potential foreign education and its use in Denmark, experienced language barriers, use of formal and informal networks in the job search, reflections on future career and mobility in connection with job search.

The qualitative part of the study took form of four focus group interviews with 28 participants in total. Participants were recruited according to the following criteria: non-Western immigrants who have arrived in Denmark as adults, with higher education, residing in Copenhagen and employed as wage earners. The focus group interviews had two specific purposes. Firstly, they have contributed to obtaining detailed descriptions of the options and strategies that highly educated ethnic minority citizens have followed in their job search in Denmark, and the match outcomes these have had. Secondly, the focus groups tested and commented on a draft of the questionnaire before it was sent out. Participants in the focus group interviews were recruited through the project's advisory group and the network of the researchers, word has spread among interviewees and several have approached with a desire to participate, when they have become aware of the project. The interviews have been conducted as semi-structured interviews with an indicative question guide. This has included topics such as time horizon, strategies for job search, experience with Danish employers, key challenges and reflections on the future. The interview material is recorded on dictaphone and subsequently processed in the form of summary reports and thematic analysis on the basis of the question guide.

Elaboration of results

Proportion of overeducated

As a starting point, it is important to make clear that there is a big difference in the employment rate among the highly educated depending on ethnic origin and where the person has completed his/her education. According to the register analysis, 80.0% of highly educated Danes work as wage earners and the corresponding proportions of highly educated non-Western immigrants with a Danish and a foreign education are 69.1% and 47.1%, respectively. In addition to this must be added the self-employed. Nevertheless, there are a lot of non-Western immigrants with a foreign education, who are not at all affiliated to the labour market.

But even among those who are employed, they do not use their education. The register analysis shows that the overeducation issue is greatest among non-Western immigrants with a foreign education, where the proportion of overeducated is 62.9% (corresponding to 589 persons about whom there is registered information on education and job level). The proportion of the overeducated is significantly smaller for the non-Western immigrants with a Dan-

ish education (35.0% or 580 persons), although it is still higher than the Danes' share of 21.8% (equivalent to 20,960 persons). In the questionnaire survey, where people are asked to assess their job-to-education match, 38% reply that their jobs are at a lower level than their education. This corresponds fairly with the average of 43% for the non-Western immigrants with Danish and foreign education in register analysis.

The degree of overeducation

The degree of overeducation also seems greater among non-Western immigrants with a foreign education (and who did not subsequently complete a Danish education). They are thus to a much greater extent in *jobs that require no skills at all* (22.0%), compared to immigrants with a Danish education (8.8%). Especially individuals with a short higher education are in these types of positions. One in three non-Western immigrants with a foreign short higher education is in a job that requires no skills. The figures are one in five non-Western immigrants with a Danish short higher education and less than 3% for Danes with a short higher education. The same is true for 15% of the foreign-educated with long higher educations.

These results are also reflected in the questionnaire survey where there is a greater proportion of the overeducated with "only" a foreign education and a correspondingly lower proportion with a Danish education, when compared to matched respondents.

Overeducation in different fields

Overeducation is a limited problem (under 5%) among non-Western immigrants with a Danish higher education in the health care area. Although the proportion of overeducated among non-Western immigrants with a foreign health professional degree is somewhat higher (33.9%), it is the area with the least overeducation, also in this sub-population. On the contrary, overeducation constitutes a major problem for non-Western immigrants with a foreign education in the social sciences or in the pedagogical areas where 72.1% and 81.4%, respectively, are overeducated.

Overeducation across industries

Compared to highly educated Danes, there are relatively many non-Western immigrants with a foreign higher education employed in the industries of "*City rail, bus, and taxi, etc.*", "*Restaurants*" and "*Cleaning, Property services and Landscape gardeners*". Virtually all immigrants in these industries are overeducated for their jobs. Overeducation is a problem for Danes in these three industries, too (61.1%, 70.0%, and 55.9%, respectively). Yet there are some of the (few) Danish wage earners in these industries, who are in jobs that match their education.

The match between education and the required level of skills in the profession apparently succeeds the best in the industries of "*Primary schools*" and "*Hospitals*", when it comes to Danes and non-Western immigrants with a Danish education. Also for non-Western immigrants with a foreign education, the match is usually good at hospitals where only 17.8% are overeducated for their job. That the match is good is to be expected, since a formal authorisation is a precondition for employment and a confirmation that you are competent to perform

a particular profession such as doctor. The register analysis very clearly shows that almost all non-Western immigrants with an authorisation from the Danish Health and Medicines Authority have jobs on the appropriate level. The results from the questionnaire survey and the focus group interviews point in the same direction. However, far from everyone who seeks a license achieves this. In fact, a report from 2011 shows that only 8% of the applicants with citizenship and/or education from third countries obtained the requested authorisation. 70% received a conditional authorisation and 22% were refused (UI 2012). By contrast, it is voluntary for all immigrants to get a general assessment of their foreign education in relation to the Danish education system. Such an assessment, carried out by the Danish Agency for Universities and Internationalisation (UI), is not a one-to-one assessment of whether the individual is competent within a particular profession, but an assessment of a more *general* nature. Thus, it cannot in the same way be expected that an assessment *alone* helps the individual get a job that matches the foreign education as the assessment only constitutes one element in a complex process in terms of employment and matching of non-Western immigrants with foreign educations. In addition, it is important to keep in mind that an assessment of a foreign education aims much wider than an authorisation. An assessment – in addition to functioning as an explanation of an individual's educational qualifications – can also be used for general clarification of the individual's opportunities in the labour market and the education system.

Register analyses show that such an official assessment of a foreign education's level compared to Danish education in itself does not seem to bring the non-Western immigrants closer to a good job-to-education-match. As for the non-Western immigrants, the questionnaire survey indicates that half the respondents who have had their foreign education assessed, are in a good match, and the other half are overeducated. It should be added that the questionnaire does not ask whether the assessment was originally obtained specifically to seek work. Instead it asked whether the person has used the assessment to seek jobs.

Different job search strategies

The results of the questionnaire survey indicate that overeducated and matched immigrants have different approaches and strategies to seek jobs. The analyses show, for example, that individuals who are in jobs below their educational level have to a greater extent applied for jobs in the public sector and in private companies owned by ethnic minorities compared to individuals who are in well-matched jobs. In addition, it seems that the overeducated have to a greater extent found their jobs through personal contacts (36%) and to a lesser extent by applying to job advertisements (28%). Conversely, in 50% of cases the matched have got their job via a job advertisement. In addition, several of the overeducated say that the most important thing for them is to have a job at all and not so much that their education comes into play. However, there may be a certain amount of post-rationalisation in such statements, and this result should therefore be interpreted with caution.

Nevertheless, a certain dissatisfaction is traced, as the overeducated are more determined to seek a new job than the matched. 32% of the overeducated are actively seeking new job opportunities, compared to 19% of the matched. However, the overeducated are not par-

ticularly willing to move to a different city or abroad to get a job that better matches their education. This result is certainly connected with the fact that 76% of the overeducated respondents are in Denmark because they married someone who already lived here, as accompanying spouses, or because they were refugees. They may thus have some family-related ties to the place where they live, which makes them less geographically mobile.

Impact of the residence basis

The questionnaire survey points to some key barriers in being able to use foreign educations in the Danish labour market. The focus group interviews made it clear that the residence basis is very important for the guidance received at the job centres. Where the family reunited and refugees who did use job centres, in several cases experienced receiving useful guidance in their job search and clarification process, this was not the case for individuals who had come here on the Greencard scheme. Several individuals in the last-mentioned group find it hard to understand how the Danish labour market functions and say they need help to obtain direct contacts with employers in the cases where the job search does not succeed through the conventional channels.

Many have taken advantage of the municipality's offer to participate in courses aimed at CV and job application writing, but it is not something that is perceived as having brought them closer to a job that matches their education. Among participants in the focus group interviews, in only two cases did it seem that the foreign education had affected how the individual has managed in the Danish labour market. What instead emerges as an important factor is Danish (further) education and the opportunity to rely on a network – including a mentor or a social worker – who offers help in establishing the actual contact with the labour market/employer.

The importance of the residence basis is supported by the results from the questionnaire survey, where the overeducated to a more frequent degree have come to Denmark in connection with a family reunion (48%) and to a lesser degree to work (5%), compared to respondents who are matched (38% and 13%).

Structural barriers

Generally, the group interview identifies a number of structural barriers to job search as a highly educated immigrant. It is e.g. about the immediate need for housing. Here, several participants experience that in order to find a home they need to show a signed job contract, and often they must be able to produce payslips, documenting a fixed income. Similarly, it is experienced as a barrier for the first integration in Denmark that it is not possible to open a bank account on arrival, until they can present a Social Security number. And finally, the fact that it is not possible to undertake language training until visa/residence permit is completed is experienced as a barrier to job search. Often the family reunited arrive in Denmark prior to finalising their visa application and find this waiting time “wasted” both in relation to language acquisition and job search.

Importance of language

More than one third (36%) of the immigrants who are in a job where they do not make use of their foreign education, assesses in the questionnaire survey that insufficient Danish language skills is a crucial cause. There are clearly some industries where good Danish skills are more important than others. Nine out of ten highly educated non-Western immigrants employed in "Public administration" or "Health care" state that it is important to be able to speak Danish at a high level to perform their job, while it is not possible to only manage with English. This must also be seen in light of the fact that the overeducated immigrants in the study indicate that their language skills are on a lower level compared to the matched respondents.

Impact of residence basis, length of stay, and Danish education

The register analysis shows that the longer a non-Western immigrant with a Danish education has resided in the country, the lower the probability of overeducation. The case is quite different for non-Western immigrants with a foreign education. If anything, the proportion of the overeducated is greater among those who have been in the country the longest. These results are probably connected with the fact that the first-mentioned sub-population has several years of *relevant* Danish labour market experience (it is simply easier to get a good match), whereas the last-mentioned group has fewer years of Danish labour market experience, and what they have is less relevant in relation to their education. Nielsen's (2011) study of the overeducation issue among immigrants nationwide showed that the Danish labour market experience increases the likelihood of a good match, whereas periods outside the labour market increases the chances of accepting a job, you are overeducated for. Generally, the questionnaire analysis in this study shows that the foreign work experience from abroad does not have much bearing on whether you are in a job that matches or not.

According to the questionnaire survey, the group of overeducated consists to a greater extent of people who have come as family reunited to a resident compared to the matched. This result cannot be confirmed in the register analysis, as it has not been possible to link information about immigrants' residence basis to the data. One can assume that residence basis would further highlight the group's heterogeneity in relation to overeducation, as one may for example imagine that highly educated refugees face a number of particular challenges after arrival and thus an increased risk of overeducation, while immigrants arriving through a job contract may be expected to have a lower risk of overeducation. That the residence basis has an impact on the possibilities for action the overeducated immigrant experience to have in his job search, is confirmed in the group interviews. Here we saw that if there is a family to support, there is a tendency that (any) job is prioritised higher than a job that matches the skills you have from abroad.

Age at arrival naturally also plays a role. The focus group interviews uncovered that the compromise seems more difficult to accept for the younger family reunited. Several of these individuals have chosen to supplement a foreign bachelor's degree with a Danish master's degree.

Some of these individuals have focused on positions in internationally oriented companies, where the Danish language is not a necessity, while others have found employment in

more common positions in Danish workplaces where Danish at a certain level is necessary. Here, the completion of the Danish education has had a positive impact on obtaining the job compared to both language and network. This result is supported also by the questionnaire survey where there is greater match among respondents with a Danish education compared to respondents with a foreign education.

Discussion and perspectives

The background for examining the extent and the nature of the overeducation issue is an objective to put everyone's skills into play in the labour market. This is important for the individual worker, who then will experience job satisfaction and a suitable remuneration in relation to his skills. With an optimal allocation of labour resources, companies will be able to increase productivity and reduce unnecessary staff turnover.

This analysis has focused on the non-Western immigrants residing in the City of Copenhagen and has come up with a number of interesting conclusions. There is, however, a number of issues that deserve further study. Firstly, it will be useful to try out which of the many factors that we have included in this analysis that has the greatest influence on the probability of overeducation. In addition, there is a need to go deeper to uncover the heterogeneity that apparently lies in the foreign educations.

Part of this heterogeneity addresses the issue of how useful a given foreign education is on the Danish labour market. The international literature points towards the fact that qualifications obtained abroad can be difficult to transfer to other contexts (Chiswick & Miller 2009). Generally, it is found that foreign labour market experience is more difficult to transfer across borders than formal education (Nielsen 2011; Chiswick & Miller 2009). But also formal education may be more or less difficult to apply in countries other than where it is acquired. In this analysis, we have for example seen that there is a big difference in the appearance of the overeducation divided on the field of the education. Very job-specific fields, such as health (that even requires an authorisation to be used in a work relation), have the lowest occurrence of the overeducation, regardless of where the education is completed and regardless of the individual's ethnicity. It points to the relevance of continuing to examine job-specific skills as an important part of the reason for the overeducation issue.

The overeducated may be said to be hit twice in relation to the relevance of their educational qualifications. First, their skills become rusty when they are not being used in a job such as cleaning assistant. Secondly, we have just seen in this analysis that the overeducated to a lesser extent than the matched participate in further education and career-enhancing activities. A Danish study about immigrants from Turkey, Iran, and Pakistan recently showed that a quarter of those who already had a higher education when they arrived later completed a higher education in Denmark (Arendt, Nielsen & Jakobsen 2012). The results gave rise to question the socioeconomic appropriateness in that some immigrants apparently find it necessary to have to complete an entirely new Danish education to get a job in Denmark. Compared to the results from this analysis there is a need to examine how the overeducated can have their skills upgraded, so that they are relevant and useful on the Danish labour market without necessarily having to go through a whole new education.

CASES

ALEKSANDAR – GREENCARD HOLDER

BACKGROUND AND RESIDENCE BASIS

Aleksandar is in his 30s and arrived in Denmark from Serbia. He and his wife knew about Denmark through friends, had visited the country and like it as well as the language and culture. They were both granted a residence and work permit under the Greencard scheme and arrived in Denmark in June 2011.

EDUCATION, LANGUAGE AND EXPERIENCE

Aleksandar has a foreign master's degree in Mechanical Engineering and has 10 years of professional experience from Serbia in his profession. In Denmark, he only managed to get a job as a paperboy. In addition, he spends time learning Danish at a language school.

JOB SITUATION AND JOB SEARCH

Aleksandar has sent about 300 applications on the basis of relevant job advertisements and has received only a few answers. During his job search he has attended an interview once over two rounds of interviews, after which he got a rejection. Two months later, he learned that the same job was available. This experience meant that he extended his job search to Sweden. Here he applied on the basis of relevant job advertisements – and got a job in the third attempt. Aleksandar points at a “huge system error” in the Danish Greencard scheme:

“You invite people here and it is a great potential seen from the outside. But when you get here something is wrong. The jobs are there, but if there is any Dane, I have to be 3-5 times as good to get the job.”

LEE – FAMILY REUNITED

BACKGROUND AND RESIDENCE BASIS

Lee is in her 40s and family reunited from China. Her Chinese husband went to Denmark three years before Lee's arrival in 2007. They have a daughter, who went to Denmark before Lee was family reunited. If her daughter did not settle in, the family's plan was to go back to China. But she settled in and Lee moved to Denmark. Lee's husband has a permanent residence, and their plan now is to stay in Denmark.

EDUCATION, LANGUAGE AND EXPERIENCE

Lee has a foreign master's degree in Chemical Engineering, but has never worked in her profession, neither in China nor Denmark. Instead, she has worked as an interpreter in the private sector for a number of years with responsibility for import/export. She left, according to

her own description, a good job on departure to Denmark. At the moment she works as a librarian.

JOB SITUATION AND JOB SEARCH

Since her arrival, she has persisted in contact with the job centre and has accepted offers of employment in different wage subsidy jobs. On her own, she has applied for work in a company that had a factory in China, and hoped for a job within import/export. They believed, however, that it would be too expensive to create such a position in Denmark. Lee's current job as a librarian came about after she responded to a job advertisement at the job centre, first as a wage subsidy job, then as an integration position, and now as a permanent job.

"A good social worker is everything – it is the primary contact. It is insanely hard to find a good job, get to know the labour market as a foreigner, etc., if you do not have contact with the job centre."

She describes herself as grateful and happy to get the chance, but she misses challenges in her current job. She will do her best to keep the job, but hopes for an opportunity to attend further training in areas such as social work. Had she been 35 years on arrival in Denmark, she says herself that she would have completed a new education. Her advice for newcomers is the following:

"Think positively and lower your ambitions and find different ways. Think that higher education in your home country does not mean anything. Education is always underestimated – be positive and open. Do everything from scratch – that's how you have to think."

SAMIR – REFUGEE

BACKGROUND AND RESIDENCE BASIS

Arrived in Denmark as a refugee from Afghanistan, leaving wife and children in Afghanistan with an eye to later family reunion. Samir is in his 40s. He arrived in Denmark in 2006 and was later reunited with his family.

EDUCATION, LANGUAGE AND EXPERIENCE

Samir has a foreign master's degree in engineering and has worked in this profession in a number of years in Afghanistan. He has had his education approved through the Danish Agency for Universities and Internationalisation, but he has not worked as an engineer since arriving in Denmark. He trained as a bus driver after arrival and at the time of the interview he has been a bus driver for five years. He has a contact family in Denmark that he and his family meet with. The purpose is different, but among other purposes is the training of the Danish language. Samir has passed the Danish test.

JOB SITUATION AND JOB SEARCH

After arriving in Denmark, Samir's immediate focus was to provide opportunity for a family life in Denmark. To quickly get a job, a caseworker proposed him to train as a bus driver. At the time, the City of Copenhagen had a contract which ensured job guarantee by passed education. The job as a bus driver met Samir's primary goal to make money. In the long term, he expresses a desire to seek further within engineering, but he is, at the time of the interview, in doubt about how to address the job search. To begin with he gets help from his network:

"I would like to continue with my education and get a better job. One of my former colleagues would like to help me with my CV, etc."

SURAIYA – FAMILY REUNITED

BACKGROUND AND RESIDENCE BASIS

Suraiya arrived in Denmark as family reunited in 2002. She comes from Pakistan and had before arriving in Denmark spent time as a student in London and Aberdeen. Here, she met her future husband, a Danish-Pakistani (who has lived in Denmark since he was six years old). Together they started a family in Denmark.

EDUCATION, LANGUAGE AND EXPERIENCE

Suraiya has a foreign master's degree in law and a foreign bachelor's degree in commerce. She has worked with copyright in Denmark for six years at a private consultancy. She got the job through her private network. During the crisis in 2009 she was fired, but describes it as a "blessing in disguise" and saw it as an opportunity to try something new. She has not been working since. In her employment in Denmark, the working language has been English. She comments that it may have proved to be a bad strategy not to learn the Danish language properly from the beginning.

JOB SITUATION AND JOB SEARCH

Suraiya is willing to take a job below her level of education but has regardless met a number of challenges related to job search:

"I'm considering a job in a different field and willing to start from a lower position and work my way up, but to do that you need to get a job interview – and that is not happening – that comes through the network."

Since January 2007, she spent time at the language school to improve her Danish and has been involved in voluntary work – also to get a greater network and thereby improve her chances of finding a job. Suraiya has considered supplementing her law degree with further/new education since it requires a Danish law degree and a good command of the Danish language to practice law in a Danish-speaking employment. She has been in contact with the job centre and made use of a course in writing applications and targeting her CV, etc.

Bilag: Spørgeskema

Spørgeskema

April 2012

**Jobsituationen blandt uddannede etniske minoritetsborgere
i Københavns Kommune****Din jobsituation i dag****1 Hvad er din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet?***(Sæt kun ét kryds)***I arbejde**

- a. Lønmodtager (fuldtid).....
- b. Lønmodtager (deltid)
- c. Vikar (med varierende timetal fx tilkaldevikar, afløser)
- d. Selvstændig (driver egen virksomhed)

Midlertidigt uden arbejde

- e. Arbejdsløs på dagpenge fra en a-kasse
- f. Kontanthjælpsmodtager

Udenfor arbejdsmarkedet

- g. Selvforsørget/ Familieforsørget/ Hjemmegående.....
- h. Under uddannelse (inkl. lærlinge og elever)
- i. Andet

**2 Hvis du ikke arbejder som lønmodtager for tiden, hvornår
ophørte dit seneste job?**

→ Hvis du har sat kryds ved (a-d) i spørgsmål 1, gå videre til spørgsmål 3

Måned _____ År _____

Mange af de følgende spørgsmål handler om dit nuværende job. Hvis ikke du arbejder som lønmodtager lige nu, bedes du besvare spørgsmålene ud fra dit seneste job som lønmodtager. Hvis du har flere job, bedes du svare ud fra din hovedbeskæftigelse.

3 Hvilken branche arbejder du inden for?

(Sæt kun ét kryds)

| | | | |
|--|----------------------------|--|----------------------------|
| Bygge og anlæg | <input type="checkbox"/> a | Rejsebureau, vagt, ejendomsservice mv. | <input type="checkbox"/> m |
| Energiforsyning, vandforsyning og renovation | <input type="checkbox"/> b | Andre serviceydelser | <input type="checkbox"/> n |
| Transport (fx tog, bus, taxi, fragt, kurer) | <input type="checkbox"/> c | Kultur og fritid | <input type="checkbox"/> o |
| Handel (butikker & engros mv.) | <input type="checkbox"/> d | Offentlig administration (inkl. forsvar, politi mv.) | <input type="checkbox"/> p |
| It- og telekommunikation & informationstjenester | <input type="checkbox"/> e | Sociale institutioner (fx plejehjem, daginstitution) | <input type="checkbox"/> q |
| Tv, radio og bogforlag | <input type="checkbox"/> f | Sundhedsvæsen (hospitaller, læger, tandlæger mv.) | <input type="checkbox"/> r |
| Reklame & øvrig erhvervsservice | <input type="checkbox"/> g | Undervisning (fx folkeskoler, universiteter) | <input type="checkbox"/> s |
| Ejendomshandel & udlejning | <input type="checkbox"/> h | Forskning og udvikling | <input type="checkbox"/> t |
| Finansiering og forsikring (inkl. banker) | <input type="checkbox"/> i | Industri (maskin, tekstil, fødevarer, elektronik, medicinal mv.) | <input type="checkbox"/> u |
| Rådgivning (fx advokat, revisor, arkitekt, ingeniør mv.) | <input type="checkbox"/> j | Landbrug, skovbrug, fiskeri | <input type="checkbox"/> v |
| Hotel & restaurant | <input type="checkbox"/> k | Råstofindvinding og olieraffinaderi | <input type="checkbox"/> x |
| Rengøring | <input type="checkbox"/> l | Andet | <input type="checkbox"/> y |

4 Er det firma/ den organisation, du er ansat i, offentlig eller privat?

(Sæt kun ét kryds)

Offentlig organisation

- a. Stat
- b. Region
- c. Kommune

Privat virksomhed

(Vælg den kategori, som du mener bedst beskriver virksomheden)

- d. Virksomhed med et internationalt sigte (fx med kontorer i flere lande, eksport/import)
- e. Virksomhed etableret af personer med etnisk minoritetsbaggrund
- f. Anden type privat virksomhed som ikke falder ind under d. og e.

5 Hvor mange medarbejdere er der i den virksomhed/ organisation, du er ansat i?

- a. 5 eller derunder
- b. 6-9
- c. 10-49
- d. 50-99
- e. 100-249
- f. 250 eller derover

6 Synes du, at dit arbejde svarer til din uddannelse?

- a. Ja, arbejde og uddannelse er på samme niveau
- b. Nej, arbejdet er på et lavere niveau end min uddannelse.....
- c. Nej, arbejdet er på et højere niveau end min uddannelse
- d. Ved ikke

Jobsøgning i Danmark

7 Når du søger/ har søgt job i Danmark, hvilken type af firma/ organisation har du søgt job i?

(Sæt gerne flere kryds)

- a. Offentlige organisationer/ arbejdspladser (stat, region, kommune)
- b. Privat virksomhed med et internationalt sigte (fx med kontorer i flere lande, eksport/import)
- c. Privat virksomhed etableret af personer med etnisk minoritetsbaggrund.....
- d. Anden type privat virksomhed, som ikke falder ind under b og c.
- e. Jeg har ikke søgt job i Danmark (fx fordi jeg fik mit nuværende job, før jeg ankom)

8 Tænk på din aktuelle eller tidligere erfaring med at søge job i Danmark. Hvor godt beskriver følgende udsagn din tilgang til og erfaring med jobsøgning i Danmark?

(Sæt ét kryds i hver linje)

- | | <i>Passer i
høj grad
på mig</i> | <i>Passer i
nogen grad
på mig</i> | <i>Passer
slet ikke
på mig</i> |
|--|---|---|--|
| a. Det er vigtigt for mig at have et job, hvor jeg kan bruge min uddannelse..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| a. Det vigtigste for mig er at have et job – det gør ikke så meget, at jeg ikke bruger min uddannelse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Jeg har accepteret et job under mit uddannelsesniveau for at kunne blive boende, hvor jeg bor nu..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Jeg har accepteret et job under mit uddannelsesniveau | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Jeg har accepteret et job under mit uddannelsesniveau på grund af den aktuelle situation på arbejdsmarkedet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Spørgsmål 8 fortsat ...

| | <i>Passer i høj grad på mig</i> | <i>Passer i nogen grad på mig</i> | <i>Passer slet ikke på mig</i> |
|--|---|---|--|
| e. Jeg ville flytte til en anden by, hvis jeg fik chancen for at få et job der passer til min uddannelse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Jeg ville flytte til udlandet, hvis jeg fik chancen for at få et job der passer til mit uddannelsesniveau | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Jeg synes det er svært at gennemskue mine muligheder på det danske arbejdsmarked..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9 Hvordan har du fået dit nuværende job?

(Hvis ikke du arbejder som lønmodtager lige nu, bedes du svare ud fra dit seneste job som lønmodtager)

(Sæt kun ét kryds)

- a. Via jobcenteret/ anden aktør/kommunen.....
- b. Via en fagforening eller arbejdsløshedskasse (a-kasse)
- c. Ved direkte henvendelse til arbejdsgiver/ firma
- d. Ved at søge på et stillingsopslag (i aviser, blade, på nettet, tekst-tv, mv.)
- e. I forlængelse af et tidligere job (fx en udstationering)
- f. Gennem personlige kontakter (fx venner, naboer, tidligere kolleger)

10 Forestil dig, at du skal søge nyt job. Hvilke personer i dit netværk i Danmark ville du kunne bede om hjælp fx til at gennemlæse en ansøgning/ CV eller til at etablere kontakter til personer på en bestemt arbejdsplads?

(Sæt kun ét kryds i hver række)

| | <i>Ja</i> | <i>Nej</i> | <i>Ikke relevant</i> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Familie (fx en ægtefælle eller partner) af dansk etnisk oprindelse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Nære venner eller andre du kender af dansk etnisk oprindelse (fx tidligere kolleger eller naboer)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Familie (fx en ægtefælle eller partner) af anden etnisk oprindelse end dansk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Nære venner eller andre du kender af anden etnisk oprindelse end dansk (fx tidligere kolleger eller naboer) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. A-kasse eller fagforening | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Jobcenter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Sprogcenter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Uddannelse taget uden for Danmark

11 Har du en videregående uddannelse, som du har taget uden for Danmark?

Ja Nej

→ Hvis du har svaret 'Nej' bedes du gå videre til spørgsmål 24

12 Hvad er niveauet for den højeste uddannelse, du har taget uden for Danmark?

- a. Kort videregående uddannelse (under Bachelor niveau)
- b. Mellemlang videregående uddannelse (svarende til en Bachelor)
- c. Lang videregående uddannelse (svarende til en Master)
- d. Forsker uddannelse (ph.d.)

13 Hvilket fagområde karakteriserer den uddannelse du har taget uden for Danmark?

- a. Handel/business (revision, finansiering, markedsføring, organisering, projektledelse)....
- b. Samfundsvidenskabelig (fx socialrådgiver, økonom, sociolog).....
- c. Teknisk/ naturvidenskabelig (fx ingeniør, byggetekniker, kemiker)
- d. It (fx software ingeniør, computer programmering).....
- e. Humanistisk (fx sprog, litteraturvidenskab).....
- f. Sundhed (fx sygeplejersker, jordemoder, læge, ernæringskonsulent)
- g. Pædagogisk (fx pædagog, skolelærer)
- h. Andet: _____

14 Har du taget uddannelsen i dit oprindelsesland?

Ja Nej

Hvis du har svaret 'Nej' bedes du angive hvilket land: _____

15 Afsluttede du uddannelsen med et eksamensbevis/ diplom?

Ja Nej

Hvis du har svaret 'Ja' bedes du angive hvilket år du afsluttede uddannelsen: _____

16 Tænk på dit nuværende job. Hvis du ikke er i arbejde lige nu, tænk da på dit seneste job. Hvilken uddannelse ville det kræve at udføre det?

- | | <i>Ja</i> | <i>Nej</i> | <i>Ikke relevant</i> |
|--|-----------|------------|----------------------|
|--|-----------|------------|----------------------|

Anvendelse af udenlandske uddannelser i Danmark

17 Hvis du har afkrydset 'Nej' i a eller c i spørgsmål 16, hvilke af følgende årsager har været afgørende i forhold til, at du ikke har kunnet bruge din uddannelse fra udlandet?

→ Hvis du ikke har svaret 'Nej' i a eller c i spørgsmål 16 bedes du gå videre til spørgsmål 18

(Sæt gerne flere kryds)

- a. Min uddannelse er forældet / ikke tidssvarende
- b. Uddannelsens niveau er for lavt i forhold til hvad der typisk kræves i Danmark
- c. Det faglige indhold i uddannelsen er ikke relevant i Danmark
- d. Jeg mangler konkret information om hvordan jeg i højere grad kan bruge min udenlandske uddannelse i Danmark
- e. Mit danske sprog er ikke godt nok

18 Når du har søgt job i Danmark, hvilken betydning mener du, at arbejdsgivere har tillagt følgende elementer af din uddannelses- og erfaringsprofil?

(Sæt ét kryds i hver række)

| | <i>Stor betydning</i> | <i>Mindre be- tydning</i> | <i>Ingen be- tydning</i> | <i>Ved ikke/ Ikke relevant</i> |
|---|---------------------------|-------------------------------|------------------------------|--|
| a. Min udenlandske uddannelse..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Min arbejdsmarkedserfaring før jeg kom til Danmark | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Min uddannelse taget i Danmark | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Min arbejdsmarkedserfaring i Danmark | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hvor godt jeg taler dansk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Hvor godt jeg skriver dansk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. At jeg kan andre sprog end dansk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Min multikulturelle forståelse..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Anbefaling eller henvisning fra person i mit netværk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Der er arbejdstyper, hvor loven kræver en autorisation. Det gælder for fx læger og sygeplejersker, som søger autorisation hos Sundhedsstyrelsen. I alle andre tilfælde kan man søge om at få en vurdering af niveauet af sin udenlandske uddannelse hos Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (UI). Styrelsen har tidligere haft følgende navne: Styrelsen for Internationale Uddannelser (IU), CIRIUS og Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU).

19 Har du på noget tidspunkt søgt om en vurdering af din udenlandske uddannelse eller har du søgt om en autorisation (til at arbejde som fx læge, sygeplejerske)?

- a. Ja, jeg har søgt om en autorisation for et lovreguleret erhverv (som fx læge, sygeplejerske)
- b. Ja, jeg har søgt om en vurdering af min uddannelse fra UI/IU/CIRIUS/CVUU
- c. Nej.....

→ Hvis du har svaret 'Ja' i spørgsmål 19 bedes du gå til spørgsmål 21

→ Hvis du har svaret 'Nej' i spørgsmål 19 gå til spørgsmål 20

20 Hvis du har svaret "Nej" i spørgsmål 19, sæt venligst kryds i den svarkategori der kommer tættest på din begrundelse herfor

(Sæt kun ét kryds)

- a. Jeg vidste ikke, at det var muligt.....
- b. Det har ikke været nødvendigt da jeg har fået job på baggrund af min udenlandske uddannelse
- c. Jeg har vurderet, at en vurdering ikke ville gavne min jobsøgning.....
- d. Det var for besværligt/tidskrævende.....
- e. Jeg har valgt at tage supplerende kurser for at opkvalificere mig i stedet for
- f. Jeg har valgt at tage en hel ny uddannelse i Danmark
- g. Anden begrundelse _____

→ Gå derefter videre til spørgsmål 24

21 Hvilket år fik du vurderingen eller autorisationen:

22 Har du brugt vurderingen/ autorisationen til at søge job?

- a. Ja (gå videre til spørgsmål 23)
- b. Nej (gå videre til spørgsmål 24)

23 Hvilken betydning mener du, at arbejdsgivere har tillagt vurderingen/ autorisationen ud fra din samlede uddannelses- og erfaringsprofil?

- a. Stor betydning.....
- b. Mindre betydning.....
- c. Ingen betydning

Overvejelser om fremtidig karriere

24 Hvis du er i arbejde for tiden, hvor godt beskriver følgende udsagn din aktuelle situation og dine overvejelser om fremtidig karriere?

→ Hvis ikke du er i arbejde lige nu, gå da videre til spørgsmål 25

(Sæt ét kryds i hver linje)

| | <i>Passer i høj grad på mig</i> | <i>Passer i nogen grad på mig</i> | <i>Passer slet ikke på mig</i> |
|--|---|---|--|
| a. Jeg opsøger aktivt nye jobmuligheder | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Jeg synes, at det er usikkert at skulle skifte job. Min chef og mine kolleger kender mig og ved hvad jeg kan. Derfor vil jeg gerne blive i mit nuværende job..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Jeg er tilbageholdende med at bede om efteruddannelse og deltagelse i andre karrierefremmende aktiviteter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Min arbejdsgiver tilbyder mig deltagelse i relevant efteruddannelse og andre karrierefremmende aktiviteter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Jeg oplever ikke at min arbejdsgiver anerkender min uddannelse og erfaring fra udlandet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Det danske sprog

25 Hvor godt taler du dansk?

(Hvis ikke du er i arbejde lige nu, bedes du svare ud fra dit seneste job som lønmodtager)

(Sæt kun ét kryds)

- a. Meget godt b. Godt c. Middel godt d. Ikke særlig godt

26 Hvor ofte bruger du det danske sprog på arbejde?

- a. Hver dag b. Nu og da c. Sjældent d. Aldrig

27 Hvor ofte har du problemer med det danske sprog på arbejde?

(Hvis ikke du er i arbejde lige nu, bedes du svare ud fra dit seneste job som lønmodtager)

- a. Hver dag b. Nu og da c. Sjældent d. Aldrig

28 Har du deltaget i dansk sprogundervisning?

- a. Ja, på en sprogskole
- b. Ja, på arbejdspladsen
- c. Ja, jeg har fået privatundervisning.....
- d. Nej, jeg har ikke deltaget i dansk sprogundervisning

29 Har du typisk gennemført de danskkurser du har startet eller er de blevet afbrudt af fx arbejdsforpligtelser?

- a. Gennemført b. Afbrudt c. Ikke relevant

30 Har du aflagt prøve, test eller eksamen i dansk?

- a. Ja, 'Prøve i dansk 3'
b. Ja, 'Studieprøven'
c. Ja, en anden prøve, test eller eksamen (fx arrangeret af min fagforening)
d. Nej, jeg har ikke aflagt prøve/eksamen i dansk

Engelsk

31 Hvor godt taler du engelsk?

- a. Meget godt b. Godt c. Middel godt d. Ikke særlig godt
e. Kan slet ikke tale engelsk

→ Hvis du slet ikke taler engelsk, gå da videre til spørgsmål 34

32 Hvor ofte bruger du engelsk på arbejde?

(Hvis ikke du er i arbejde lige nu, bedes du svare ud fra dit seneste job som lønmodtager)

- a. Hver dag b. Nu og da c. Sjældent d. Aldrig

33 Har du ofte, nu og da, sjældent eller aldrig problemer med engelsk på arbejde?

(Hvis ikke du er i arbejde lige nu, bedes du svare ud fra dit seneste job som lønmodtager)

- a. Hver dag b. Nu og da c. Sjældent d. Aldrig

Sprogets betydning på arbejdsmarkedet/ arbejdspladsen

34 Hvor godt passer følgende udsagn til dit nuværende arbejde?

(Hvis ikke du er i arbejde lige nu, bedes du svare ud fra dit seneste job som lønmodtager)

- | | <i>Passer i
høj grad
på mig</i> | <i>Passer i no-
gen grad på
mig</i> | <i>Passer
slet ikke
på mig</i> |
|---|---|---|--|
| a. For at udføre mit arbejde skal man kunne tale dansk på et højt niveau..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. For at udføre mit arbejde skal man kunne skrive dansk på et højt niveau..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Jeg kan klare mig på mit arbejde kun med engelsk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Andre oplysninger

35 Hvad er den vigtigste årsag til, at du er flyttet til Danmark?

- a. Er flygtning (har fået asyl i Danmark)
- b. Skulle giftes/ var gift med en person, der boede i Danmark (familiesammenført).....
- c. Er medfølgende ægtefælle/partner til en person, som er flyttet til Danmark for at arbejde
- d. Arbejde
- e. Uddannelse
- f. Au pair
- j. Anden grund, skriv: _____

36 Hvis du er flyttet til Danmark for at arbejde, hvilken ordning fik du opholdstilladelse på grundlag af?

(Hvis du er kommet til Danmark af andre grunde end for at arbejde, gå da videre til spørgsmål 37)

- a. Greencard
- b. Positivlisten
- c. Beløbsordningen
- d. Koncernordningen
- e. Forskerordningen
- f. Anden ordning: _____

37 Hvor mange års arbejdsmarkedserfaring har du, hvor du har brugt din udenlandske uddannelse?

- a. År uden for Danmark: _____
- b. År i Danmark: _____

Mange tak for din hjælp!

Overuddannelse blandt etniske minoritetsborgere i Københavns Kommune

Formålet med denne rapport er at kortlægge omfanget af overuddannelse blandt højtuddannede ikke-vestlige indvandrere bosat i Københavns Kommune, herunder den branchemæssige fordeling. Derudover har undersøgelsen til formål at beskrive en række faktorer, som kan have betydning for forekomsten af overuddannelse. Analysen består af tre dele: en indledende, beskrivende analyse baseret på registerdata, en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 1.000 personer samt fire fokusgruppeinterview.

Registeranalysen viser, at næsten to ud af tre ikke-vestlige indvandrere i København, som har en udenlandsk videregående uddannelse, er i job, der kræver kvalifikationer under deres uddannelsesniveau. Det samme gælder for en ud af tre ikke-vestlige indvandrere med en dansk videregående uddannelse. De overuddannede indvandrere arbejder typisk i rengørings-, restaurant- og transportbrancherne. Uddannelsens fagområde, alder, familiesituation og opholdsgrundlag ved ankomst til Danmark synes at være nogle af de faktorer, som har betydning for, om det bliver nødvendigt at acceptere et job, man er overuddannet til.