

Global Professionals

# Få kommer, mange blir

En sammenligning mellom ulike europeiske land om forhold som kan påvirke arbeidsinnvandring for høykompetent arbeidskraft, og en kvalitativ analyse av grunner til at slike Global Professionals kommer til Norge

Av Skaar, Mahncke, Espegren, Stiberg-Jamt og Brunk

Oxford Research AS

Desember 2007

Oxford Research er et skandinavisk konsultentselskap som dokumenterer og utvikler kunnskap i analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger. Oxford Research ble etablert i 1995 i København og har kontorer også i Norge (Kristiansand) og Sverige (Stockholm).

Se [www.oxford.no](http://www.oxford.no) for mer informasjon om selskapet.



## Forord

Det er høy etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft i Norge, og det gjøres mer enn noen gang for å tiltrekke seg Global Professionals. Som rapportens tittel indikerer er det likevel relativt få som finner veien til Norge, men blant de som finner veien hit, blir mange værende; ”få kommer, men mange blir”.

Denne rapporten er en analyse av hvordan Norge kan bli mer attraktivt for Global Professionals. Rapporten er utarbeidet av Oxford Research AS. Kostnaden knyttet til arbeidet er dekket av Arbeids og Inkluderingsdepartementet (AID), Nærings- og handelsdepartementet (NHD) og Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) Arbeidsmiljøfond.

Oxford Research AS står ansvarlig for alt som er presentert samt alle analyser, vurderinger og forslag som fremkommer i rapporten.

Analysen baserer seg på data fra dokumentanalyse, benchmarking ved bruk av registerdata og fokusgruppeintervjuer.

I Oxford Research AS har senioranalytiker Karl Skaar, afdelingschef Henrik Mahncke, senioranalytiker Rune Stiberg-Jamt, analytiker Thomas Brunk og analytiker Astrid Espegren stått for arbeidet.

Oxford Research vil takke alle som har deltatt i de forskjellige gruppeintervjuene for deres velvilje og tålmodighet. Vi vil også særlig takke Statoilhydro i Stavanger, Q2S senteret (Center for Quantifiable Quality of Service in Communication Systems) ved Norges Tekniske Naturvitenskapelige Universitet og PGP-senteret (Physics of Geological Processes) ved Universitetet i Oslo for at de stilte møterom til disposisjon.

Oxford Research AS vil takke for et interessant oppdrag og for et godt samarbeid gjennom prosjektet.

God lesning!

Kristiansand, desember 2007

Karl Skaar  
Oxford Research AS

# Innholdsfortegnelse

<b>Kapittel 1. De kom likevel - og de ble værende.....</b>	<b>6</b>
1.1 Hvordan kan Norge tiltrekke seg flere Global Professionals? .....	7
1.2 Norge kan tiltrekke seg flere Global Professionals.....	10
1.3 Hva rapporten inneholder .....	11
<b>Kapittel 2. Bakgrunn og definisjoner .....</b>	<b>12</b>
2.1 Er det behov for Global Professionals i Norge?.....	12
<b>Kapittel 3. Metode .....</b>	<b>19</b>
3.1 Benchmarking.....	19
3.2 Fokusgruppeintervju.....	21
<b>Kapittel 4. Norge i et internasjonalt arbeidsmarked, Benchmarking .....</b>	<b>24</b>
4.1 Benchmarking av Norge .....	24
4.2 Hovedresultater.....	25
4.3 Basisfaktorer benchmarking.....	27
4.4 Avanserte faktorer benchmarking.....	34
4.5 Myke faktorer benchmarking.....	37
<b>Kapittel 5. Global Professionals i Norge – vurderinger fra Global Professionals .....</b>	<b>41</b>
5.1 Hvorfor velger Global Professionals Norge?.....	41
5.2 Basisfaktorer kvalitative data.....	44
5.3 Avanserte faktorer kvalitative data .....	50
5.4 Myke faktorer kvalitative data .....	55
<b>Kapittel 6. Hvordan kan Norge bli mer attraktiv for Global Professionals</b>	<b>59</b>
6.1 Forventninger og erfaringer .....	59
6.2 Unngå skuffelse og markedsføre med det som imponerer.....	66
<b>Litteratur.....</b>	<b>73</b>

## Kapittel 1. De kom likevel – og de ble værende

Global Professionals er personer med høyere utdanning, eller spesialkompetanse, som arbeider i annet land enn det land hvor de har statsborgerskap. Dette er en gruppe mennesker som arbeider hvor de finner interessante jobber og gode vilkår uavhengig av hvilket land disse jobbene er lokalisert i<sup>1</sup>.

Norge er i en situasjon hvor det er stor etterspørsel etter høyt kvalifiserte arbeidstakere. Det norske arbeidsmarkedet kan ikke fylle hele denne etterspørselen, hvilket nødvendiggjør at en søker etter personer med de ønskede kvalifikasjoner på det globale arbeidsmarkedet. Imidlertid er det globale arbeidsmarkedet preget av høy konkurranse. Norge som nasjon, de aktuelle virksomheter og organisasjoner må følgelig konkurrere om de beste.

Denne analysen fokuserer på momenter som kan bidra til å øke forståelsen for hvordan Norge kan hevde seg på det globale arbeidsmarkedet, og bli en mest mulig attraktiv tilbyder i konkurransen om utenlandske arbeidssøkere med gode kvalifikasjoner.

Analysen viser at:

- Norge er attraktiv for Global Professionals når landet sammenlignes med andre europeiske land
- Selv om Norge er attraktiv, kan det se ut til at det er tilfeldig at Global Professionals kommer hit
- Når Global Professionals først har kommet til Norge, vil de gjerne bli værende
- Mange positive trekk ved landet og arbeidsplasser i Norge er lite kjent i utlandet
- Økt inkludering, lettere tilgang på engelskspråklig informasjon og bedre tilgjengelighet til norskopplæring kan redusere den skuffelsen mange Global Professionals opplever når de kommer til Norge.

---

<sup>1</sup> For nærmere definisjon av begrepet Global Professionals vises til neste kapittel

## 1.1 Hvordan kan Norge tiltrekke seg flere Global Professionals?

*Vårt dilemma ligger i at Norge trekker til seg lavkompetent arbeidskraft, mens behovet for høykompetent arbeidskraft vokser. Dette har sammenheng med vår lønnspolitikk og vårt velferdsnivå. Norge er et rikt land med høye kostnader. Lønnsystemet er egalitært med relativt jevn inntektsfordeling mellom de ulike arbeidstakergruppene. Ufaglært arbeidskraft lønnes høyt sammenlignet med andre land, mens akademikere, forskere og spesialister tilbys bedre vilkår andre steder. Dessuten er Norge et lite land, geografisk plassert i utkant, med klimautfordringer for mange og et marginalt språk. Derfor søker ikke de best kvalifiserte seg uten videre til Norge” (Vågeng 2007).*

Hovedproblemstillingen for dette analysearbeidet har vært å finne frem til momenter som Norge kan bruke for å tiltrekke seg flere Global Professionals. I vår benchmarking, hvor vi har sammenlignet Norge med ni andre land, finner vi at Norge scorer høyt på mange viktige indikatorer. Vi finner imidlertid også indikatorer hvor Norge har et helt klart forbedringspotensial. I den kvalitative analysen kommer det frem ulike synspunkter som gir en indikasjon på hva som kan gjøres for at Norge skal være mer attraktivt for Global Professionals. I dette kapitlet brukes data fra begge disse delene.

### 1.1.1 Norge er attraktivt når vi sammenlignes med andre land

Når vi sammenligner Norge med ni andre europeiske land, finner vi at Norge kommer på en andreplass på rangeringen av hvor attraktivt landet burde være for utenlandske arbeidstakere (2006). Kun Sverige vurderes til å være bedre for utenlandske arbeidstakere målt etter de indikatorene som vi har brukt i denne analysen. Når vi grupperer indikatorene i basisfaktorer, avanserte faktorer og myke faktorer, vurderes Norge til å være det tredje beste landet å oppholde seg i, vurdert for hver enkel gruppe av faktorer.

Norge scorer høyt på basiselementer som sikkerhet og helse. Høye lønninger kompenseres for høyt kostnads- og skattenivå. Når det gjelder avanserte faktorer, scorer Norge høyt på faktorer som jobbinnhold, velferd og utdanning. Det som trekker ned er det høye prisnivået på serviceytelser og ”luksusvarer”. På de myke faktorene scorer Norge høyt på forhold som livskvalitet, miljø og åpenhet for utlendinger.

Tabell 1.1: Positive og negative aspekt ved Norge som kan ha betydning for Global Professionals (2006)		
Positive aspekt	Nøytrale	Negative aspekt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høye nettolønninger</li> <li>• Høy kjøpekraft</li> <li>• Lav kriminalitet</li> <li>• Høy trafikk sikkerhet</li> <li>• Helse</li> <li>• Fleksibilitet i arbeidet</li> <li>• Motivasjon i arbeidet</li> <li>• Lederes internasjonale erfaring</li> <li>• Utgifter til utdanning</li> <li>• Internasjonale skoler</li> <li>• Livskvalitet og tilfredshet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boligkostnader</li> <li>• Miljø</li> <li>• Åpenhet til utlendinger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Høyt skattenivå</li> <li>• Høye basale levekostnader (unntatt husleie)</li> <li>• Høye avanserte levekostnader</li> <li>• Utgifter til forskning og utvikling</li> </ul>
Kilde: Oxford Research 2007		

I tabellen over (tabell 1.1) har vi fordelt indikatorene i forhold til hvor Norge er blant de beste (positive aspekt), hvor Norge er på gjennomsnittet (nøytrale aspekt) og hvor Norge kommer dårligst ut sammenlignet med de andre landene (negative aspekt).

Tabell 1.1 viser at Norge har en rekke sterke områder. Samtidig er det også områder hvor Norge kan forbedre seg i forhold til å være attraktive for Global Professionals.

Norge er blant annet kjent for høy beskatning og høye levekostnader. På den annen side har Norge høye nettolønninger. Oversikten viser også at Norge bruker mye penger på utdanning og helsevesen, men relativt lite på forskning og utvikling.

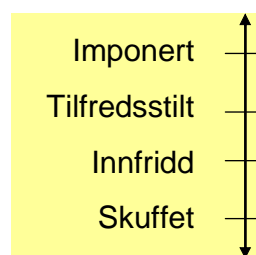
Det er åpenbart at det er sammenhenger mellom de faktorene som er presentert i tabellen. Noen vil også hevde at f.eks. høyt skattenivå er en forutsetning for flere av de faktorene som blir trukket frem som positive. Dermed er det avgjørende, ikke om man er god eller dårlig, men hvordan Global Professionals vektlegger de ulike elementene.

### 1.1.2 Global Professionals i Norge

I dette arbeidet har vi brukt de samme indikatorene i den kvalitative analysen som vi brukte i benchmarkingen. I fokusgruppeintervjuer har det vært spurt om forventninger knyttet til det å komme til Norge og det har også vært spurt om hvilke erfaringer Global Professionals har hatt med å arbeid i Norge.

Data som fremkommer i en kvalitativ analyse er ikke representative, men de kan likevel gi en forståelse av hvilke synspunkter som finnes, og det er disse synspunktene som søkes presentert. Det bildet som skapes, forsøker vi å fargelegge ved hjelp av data fra benchmarkingen, og momenter fra andre undersøkelser og annen litteratur.

I denne sammenheng betyr begrepet ”forventninger” de forestillinger til Norge og det å arbeide i Norge, som Global Professionals hadde før de kom til landet. Gjennom å ”lade” forventningsbegrepet med betegnelser som ”positiv” eller ”negativ”, kan en trolig legge inn en verdisseting som i mange tilfeller ikke var tiltenkt. Dette har sammenheng med at avsender av et budskap eller en vurdering kan ha en annen verdisseting enn den som mottar det aktuelle budskap. Igjen, dette vil avhenge av den enkeltes vektlegging av faktorene. Vi har likevel forsøkt å gruppere de forventninger som Global Professionals hadde før de kom til landet som enten negative eller positive forventninger.



Vi kan gradere innfrielse av forventninger på en skala fra *skuffet* når forventninger ikke innfries, til *imponert* når noe overgår forventningene. Mellom disse punktene kan vi plassere at forventninger *innfris* og at forventningene ble *tilfredsstilt*.

I figuren under (figur 1.2) har vi satt opp fire mulige utfall; henholdsvis at Global Professionals har fått *innfridd* sine forventninger, er *imponert*, er *skuffet* eller er *tilfredsstilt*. Både ruten *innfridd* og ruten *tilfredsstilt* indikerer følgelig at resultatet sto i overensstemmelse med forventningene, dog med ulikt utgangspunkt.



For eksempel pekte Global Professionals på høyt skattetrykk, høye avgifter og høye kostnader på mange varer og tjenester som negativt. Før de kom til Norge forventet de at det skulle være slik. I benchmarkingen skiller disse indikatorene seg ut som negative aspekt.

Figur 1.2: Forventninger og erfaringer for Global Professional I Norge

Forventninger før en kom til Norge	Erfaringer etter å ha bodd/arbeidet i Norge	
	Dårlige	Gode
Negativ	<b>Innfridd</b>	<b>Imponert</b>
Positiv	<b>Skuffet</b>	<b>Tilfredsstillt</b>

Kilde: Oxford Research AS

Når Global Professionals kom til Norge fikk de bekreftet at det var slik de trodde. Selv om det ikke var positivt, ble forventningene *innfridd*. Det er grunn til å tro at mange Global Professionals kan velge å ikke komme på bakgrunn av slike forhold, eller at de velger å dra igjen etter relativt kort tid.

I tillegg var det mange forhold som overrasket Global Professionals i en positiv retning. Da de kom til Norge fant de at de hadde god

kjøpekraft, spesielt når det gjelder ordinære forbruksvarer. De fant spennende jobber i et godt arbeidsmiljø sammen med høyt kompetente kollega. Før de kom til Norge hadde de en forestilling om det motsatte. Når de kom hit, ble de *imponert* over det de fant. Dette er positivt og kan føre til at de blir. Men på den annen side kan dette også indikere at det foreligger et markedsføringspotensial hva angår slike faktorer.

På nederste rad i modellen finnes forventninger som en kan betegne som positive forventninger. Dette kan eksempelvis være forhold knyttet til sikkerhet, helsevesen, rekreasjonsmuligheter og muligheter for utendørs aktiviteter. Benchmarkingen har vist at Norge scorer godt på faktorer som god helse, høy trafikksikkerhet og lite kriminalitet. Global Professionals ventet at slike forhold skulle være bra, og når de kom hit, fant de at det stemte. De ble *tilfreds* med det de fant. Dette er den "ideelle" situasjonen hvor Global Professionals har positive forventninger før de kommer hit, og det viser seg at det virkelig var slik de forventet.

Mange Global Professionals hadde positive forventninger på en del områder som imidlertid ikke har blitt innfridd. Eksempelvis forutsatte de at nordmenn var åpne for utlendinger, at det var lett å få fatt i engelskspråklig informasjon om norske forhold, at norskopplæringen var tilfredsstillende, og at det var enkelt å få arbeids-/oppholdstillatelse. Når de kom hit, erfarte de at det ikke stemte. Dette gjelder også på områder som i benchmarkingen fremkommer som positive aspekt for Norge (for eksempel lederes internasjonale erfaring, som brukes som et mål på åpenhet for utlendinger, og tilgang på internasjonale skoler). Dette har ført til *skuffelse*. Resultatet av en slik skuffelse kan føre til at de forlater landet igjen, eller at de med bakgrunn i egen skuffelse forteller andre potensielle Global Professionals at de ikke bør komme til Norge.

I figuren under (figur 1.3) har vi trukket frem indikatorer som konkretiserer de ulike beskrivelsene. Figuren gir et bilde av indikatorer som er tilfredsstillende og indikatorer hvor det er et gap mellom forventninger og erfaringer.

Figur 1.3: Eksempler på områder som sett med Global Professionals øyne er skuffende, imponerende, innfridd eller tilfredsstillt

		Erfaringer etter å ha bodd/arbeidet i Norge	
		Dårlige	Gode
Forventninger før en kom til Norge	Negativ	Skattetrykk Avgifter Levekostnader (avanserte)	Kjøpekraft/ levekostnader (basis) i tråd med lønnsnivå Kombinasjon jobb/fritid Faglig nivå/kompetanse
	Positiv	Åpenhet for utlendinger Engelskspråklig informasjon Barnehageplass Norskopplæring	Fysisk miljø (natur) Sikkerhet Helsestell Rekreasjonsmuligheter

Kilde: Oxford Research AS

## 1.2 Norge kan tiltrekke seg flere Global Professionals

I forhold til denne analyse, kan vi si at det er tre hovedområder hvor det kan settes inn tiltak med det mål å gjøre Norge mer attraktivt for Global Professionals.

### Øke kunnskapen om Norge og norske forhold

Det er spesifikke områder markedsføringen kan fokusere på.

Slike områder er:

- Det er god kjøpekraft på tross av høyt skattetrykk
- Det er gode muligheter for å kombinere karriere og familie
- Det faglige nivået er høyt

Figur 1.4: Fra imponert til tilfredsstillt og fra skuffet til tilfredsstillt

		Erfaringer etter å ha bodd/arbeidet i Norge	
		Dårlige	Gode
Forventninger før en kom til Norge	Negativ	Innfridd	Imponert
	Positiv	Skuffet	Tilfredsstillt

Diagrammet viser en nedadgående pil fra 'Imponert' til 'Tilfredsstillt' og en høyreovergående pil fra 'Skuffet' til 'Tilfredsstillt'.

Kilde: Oxford Research AS

## Redusere skuffelsen

På spesifikke områder kan det gjøres endringer for å redusere muligheten for at Global Professionals blir skuffet. Eksempelvis:

- Ansvar for inkludering på og etter jobb, fordeles på flere aktører - også kolleger
- Det gis mer engelskspråklig informasjon
- Norskopplæringen gjøres enklere tilgjengelig og mer tilpasset
- Fleksibilitet i forhold til ordninger relatert til personer som er fast bosatt i Norge (f.eks. søknadsfrist for barnehageplass)

## Forbedre enkelte forhold og økning av den generelle kunnskapen om Norge og norske forhold (kombinasjon av de to første)

Analysen viser at Norge innfrir enkelte negative forventninger. Skal man gjøre noe med dette, må man først gjøre de nødvendige endringer, hvorpå endringen markedsføres. De faktorene som fremkommer i denne kategorien er i tillegg vanskelige å endre. Endringer i skatte- og avgiftstrykket berører mange samfunnsforhold, som vi ikke her skal gå mer inn på. Imidlertid er det grunn til å tro at det kan være mer attraktivt for en Global Professional å ta arbeid i et land med lavt skattetrykk snarere enn et land med høyt skattetrykk.

## 1.3 Hva rapporten inneholder

I dette avsnittet skal vi kort beskrive innholdet i de påfølgende kapitlene.

Kapittel 1 er et oppsummerende kapittel hvor vi trekker frem noen viktige hovedkonklusjoner fra analysearbeidet. Kapitlet forsøker å gi svar på analysens problemstilling: "Hvordan kan Norge tiltrekke seg flere Global Professionals?"

Kapittel 2 går gjennom bakgrunn for analysen og setter problemstillingen inn i en større sammenheng. I kapitlet defineres Global Professionals og begrepet avgrenses mot andre lignende begrep.

Kapittel 3 er et metodekapittel. Her gjennomgås både hvordan benchmarkingen og fokusgruppeintervjuene har blitt gjennomført.

Kapittel 4 omhandler benchmarking. I kapitlet sammenlignes Norge med 9 andre europeiske land på en rekke ulike indikatorer. Indikatorne er gruppert i henholdsvis basisfaktorer, avanserte faktorer og myke faktorer. Resultatene er presentert i figurer og tabeller med tilhørende forklarende tekst.

Kapittel 5 inneholder de kvalitative analysene. Kapitlet er bygd opp etter samme struktur som det foregående kapitlet og så langt det har vært mulig har vi fulgt samme gruppering av indikatorer.

Kapittel 6 samler opp forslag til endringer som har fremkommet gjennom arbeidet enten som direkte utsagn fra dem som har vært involvert eller som vurderinger som er gjort gjennom denne analysen. I kapitlet konstrueres en modell som brukes for å synliggjøre mulige innsatsområder for å kunne gjøre Norge mer attraktiv for Global Professionals.

## Kapittel 2. Bakgrunn og definisjoner

*Migration is an age-old response by individuals to different opportunities either within or across international borders, to be managed by governments as an opportunity, not solved as a problem. The ideal world is one where there are few migration barriers and enforcement expenditures, because there is little unwanted migration. The challenge for governments is to understand the fundamental forces motivating migration, the virtuous and vicious circles that labour migration can set in motion, and policies that can hasten the economic convergence that makes migration more manageable<sup>2</sup>.*

Det å flytte over landegrensene for å finne arbeid er et fenomen som har eksistert til alle tider. I nyere tid har de ulike lands regjeringer regulert muligheten for arbeidsinnvandring på forskjellig vis. De fleste av disse reguleringene har vært for å redusere innvandringen. Nå er imidlertid situasjonen slik at mange land trenger høyt kvalifisert arbeidskraft. Da viser det seg at det kanskje ikke er nok kun å justere reguleringene slik at visse grupper får lettere tilgang til landet. Det er nødvendig å sette i gang mer aktive tiltak.

### 2.1 Er det behov for Global Professionals i Norge?

De fleste virksomheter trenger høyt kvalifiserte ansatte for å kunne ligge i forkant innen sitt fagfelt. Konkurransen om arbeidskraft er høy, både internt i landet og på det globale arbeidsmarkedet. Ulike land setter derfor i gang tiltak for å bedre tilgangen på utenlandske spesialister og høyt kvalifiserte arbeidere, omtalt her som "Global Professionals"<sup>3</sup>.

Det finnes mange mennesker med høye og svært ettertraktede kvalifikasjoner. Ofte kan disse være villige til å arbeide i utlandet om forholdene legges til rette for det.

For Norge er det interessant om vi kan tiltrekke oss den ekspertise og kunnskap som vi trenger i den videre utviklingen av landet og av den enkelte virksomhet.

En studie gjort i 2004 konkluderer blant annet med følgende<sup>4</sup>:

- *Norge møter stor konkurranse fra andre land om arbeidskraften*
- *Norske myndigheter er for dårlige til å markedsføre både spesialistordningen og Norge i mulige spesialistland*
- *Selskaper må jobbe mer aktivt for å trekke til seg utenlandske spesialister samt gjøre den oppmyknede spesialistordningen mer kjent.*

---

<sup>2</sup> World Migration. Costs and Benefits of international migration 2005, Volume 3 IOM World Migration Report Series, International Organization for Migration, Switzerland 2005 (s 197)

<sup>3</sup> Global Professionals er brukt i ulike sammenhenger. Blant annet har Robert Reich (tidligere minister for arbeid, Clintonregjeringen) knyttet noen kjennetegn til det han kaller Global Professionals. Det er blant annet folk som tenker globalt, har høy utdannelse, og er høyt spesialisert, behersker flere språk og tar like gjerne jobb utenlands som innenlands. Det er en ny arbeidsklasse som arbeider globalt (Globalization101.org). I denne prosjektbeskrivelsen har vi avgrenset begrepet "Global Professionals" i samme retningen.

<sup>4</sup> Norsk Utenrikspolitisk Institutt (NUPI), 2004

Estimater utarbeidet av NAV høsten 2007 i forbindelse med vurdering av arbeidsmarkedet konkluderer med at det er et stort behov for arbeidskraft. NAV uttaler blant annet at<sup>5</sup>:

*”Den høye aktiviteten i norsk økonomi ser ut til å fortsette den nærmeste tida. Høstens bedriftsundersøkelse bekrefter inntrykket av at arbeidsmarkedet har strammet seg kraftig til det siste året. Bedriftene kan melde om svært høye sysselsettingsforventninger og store rekrutteringsproblemer. Det er særlig mangel på personer med ingeniør- og ikt-bakgrunn, samt fagarbeidere i industrien og i bygg og anlegg.”*

I NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2007 gjøres det estimater hvor det fremkommer at det sannsynligvis vil være stor mangel på arbeidskraft som systemutviklere og programmere (anslag mangel 1900), ingeniører og sivilingeniører innen oljerelatert industri og bygg/anlegg (anslag mangel ca 8 800)<sup>6</sup>. I de samme undersøkelsene blir også bedriftene bedt om å svare på om det er behov for utenlandsk arbeidskraft. Det som fremkommer på dette feltet hva angår gruppen høyt kvalifiserte arbeidstakere er imidlertid ikke entydig. Da arbeidsledigheten i landet generelt - og spesielt hva angår de aktuelle yrkene - er stort, er dette i seg selv grunn til å anta at det foreligger et behov for tilførsel av høyt kvalifisert arbeidskraft fra utlandet.

Gjennom de siste årene har det vært et økende fokus på Global Professionals hva angår deres rolle i norsk arbeidsliv, forskning og utvikling. Det er en økende erkjennelse av at det er viktig å sikre at landet er attraktivt for denne gruppen, slik at en kan tiltrekke seg nødvendig og ettertraktet kompetanse<sup>7</sup>.

### 2.1.1 Hvem er Global Professionals?

I dette avsnittet skal vi klargjøre hva som menes med Global Professionals og hvordan denne gruppen kan defineres.

En mer global økonomi og et globalt marked for varer og tjenester betyr et mer globalt arbeidsmarked. Mange vel kvalifiserte personer søker etter de beste jobbene, i de landene de mener er mest gunstig for dem. Mange av disse er lite opptatt av at jobben skal være i eller nær eget land.

Global Professionals har to hovedkjennetegn:

- De arbeider i et annet land enn de opprinnelig kommer fra
- De har utdanning på høyere nivå og/eller en spesiell erfaring eller kompetanse

Personer fra utlandet som søker arbeid i Norge kan graderes på en skala både når det gjelder formelle kvalifikasjoner og hva angår erfaring og/eller reelle kvalifikasjoner.

Ser vi på formelle kvalifikasjoner finner vi arbeidssøkere på en skala fra personer nesten uten noen form for formelle kvalifikasjoner (tilsvarende norsk grunnskole eller mindre) til personer med høyeste akademiske kvalifikasjoner (tilsvarende norsk doktorgrad eller høyere). I denne studien vil vi sette et skille mellom dem som har en

<sup>5</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet // Arbeid og velferd // Nr. 4-2007

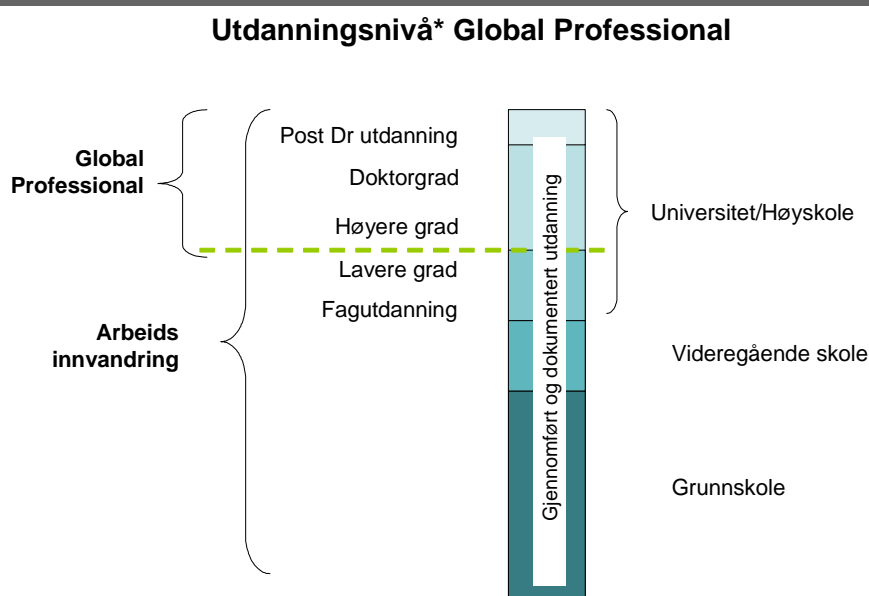
<sup>6</sup> NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2007

<sup>7</sup> Noen få eksempler: Dagens Næringsliv 3.1.2007: En Nasjonal strategi, Dagens Næringsliv 26.10.2006: Vil ha flere til å jobbe i Norge, Dagens Næringsliv 17.1.2007: Grønt kort for innvandrere, Aftenposten 22.11.2005: Norge er ikke attraktiv nok, Aftenposten 11.1.2006: Professor får ikke fast opphold, Fedrelandsvennen 17.4.07: Nå begynner talentjakten. Spenn, næringslivsmagasinet nr 1 2007: Kathrine skal hjelpe utenlandske arbeidstakere.

formell utdanning<sup>8</sup> på et høyere nivå etter videregående (tilsvarende norsk universitet/høyskole, master eller høyere) og dem som ikke har slik formell utdanning (ref figur 2.1). Selv om dette er en relativt entydig avgrensning i Norge, viser det seg likevel vanskelig å finne denne avgrensningen entydig i en global sammenheng. Dette har sammenheng med at det finnes et stort antall utdannelsesløp og mange ulike utdannelsesordninger, og mange av disse ordningene er ikke direkte sammenlignbare med de norske. I tillegg finnes det personer med kvalifikasjonsbevis som i utgangspunktet dokumenterer høyere utdanning, men hvor den aktuelle dokumentasjonen de facto ikke dokumenterer noen reell kompetanse.

Figur 2.1: Global Professionals

Formell utdanning for Global Professionals satt inn i norsk utdanningssystem



\* Utdanningsnivå exemplifisert med norsk utdanningssystem.

Kilde: Oxford Research AS

Ser vi på erfaring/reelle kvalifikasjoner er det langt mer komplisert å gjøre en klar avgrensning av hvilke som skal inngå i definisjonene og hvilke som faller utenfor. Det finnes enkelte typer erfaring som etterspørres og er på et slikt nivå at det kan gå inn i en betegnelse av Global Professionals. I mange tilfeller har disse også en formell utdanning på et høyere nivå, hvilket gjør at de omfattes av gruppen Global Professionals med utgangspunkt i den formelle utdannelsen. Kjennetegnet på Global Professionals uten formell utdanning på dette nivå er at de har god utdanning - men nødvendigvis ikke avsluttede studier og formelle dokumenter på denne utdanningen. I tillegg til utdanning har de også tilegnet seg en spesiell kompetanse eller erfaring (spesialkompetanse) som etterspørres globalt på lik linje med personer med formell kompetanse. Eksempelvis vil en ofte finne slike innen området for IKT og innen oljerelatert virksomhet. Utøvere av tradisjonelle håndverksfag, som også etterspørres i mange land, faller imidlertid utenfor definisjonen av Global Professionals.

<sup>8</sup> Med formell utdanning menes her reell gjennomgått opplæring som kan dokumenteres gjennom ordinære utskrifter fra lærestedet.

### Global Professionals

Personer med høyere utdanning eller spesialkompetanse og som arbeider i annet land enn det hvor de har statsborgerskap

Global Professionals er nomadene i verdensøkonomien. Det er mennesker som er villige til å arbeide i et hvilket som helst land med gode arbeidsbetingelser og gode livsvilkår. Global Professionals bærer med seg erfaring og kompetanse som kan brukes til å bygge merkevarer, utvikle produkter eller utvikle teknologi. Global Professionals kan lede organisasjoner, de kan lede arbeidet med å slå sammen store organisasjoner eller de kan sitte i styret i norske selskaper<sup>9</sup>, de kan åpne veien til nye markeder og de kan bidra til å utvide eksisterende markeder. I vår tids kunnskapsøkonomi vil deres rolle og betydning bli voksende for private virksomheter, for forskningsinstitusjoner og for landet.

Gruppen av Global Professionals er voksende. Globalt består gruppen sannsynligvis av flere titalls millioner mennesker. Bare en liten andel av dem kommer til Norge.

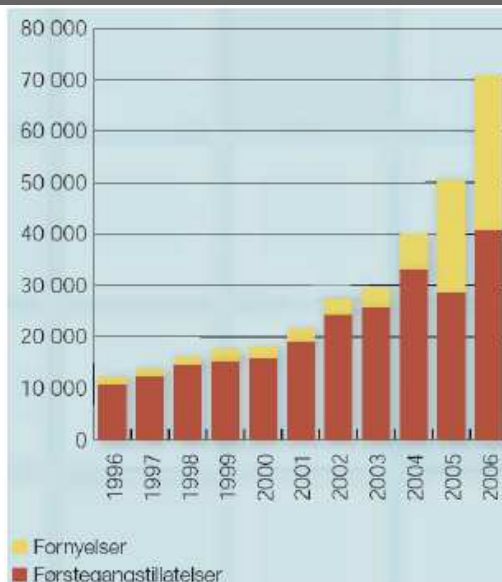
## 2.1.2 Arbeidsinnvandring

Årsakene til at det kan være vanskelig å skille mellom arbeidsinnvandring fra Global Professionals og annen arbeidsinnvandring er blant annet:

- Utdanningssystemene i de ulike land er ikke alltid direkte sammenlignbare med det norske
- Det er ikke klare skiller for når spesialkompetanse er av en slik art at den kvalifiserer for at personen inngår i begrepet
- Ulike land kan oppfatte ulikt hva som inngår i gruppen
- Begrepsbruken i norsk forvaltning inkluderer en bredere gruppe enn den gruppe som dette prosjektet har som målgruppe.

Med disse utfordringene skal vi søke å avgrense målgruppen for prosjektet ytterligere.

Figur 2.2: Arbeidstillatelser innvilget de siste 10 årene



Kilde: Tall og fakta 2006, UDI

### 2.1.2.1 Generell arbeidsinnvandring

Gjennom de siste 50 årene det vært en relativt høy arbeidsinnvandring til Norge. Det eksakte antall har imidlertid variert, og forholdene har vært tilrettelagt på forskjellig vis gjennom ulike perioder. En oversikt de siste 10 årene viser en jevn økning (figur 2.2).

Arbeidsinnvandring er alle former for innvandring til et land hvor hovedårsaken til at perso-

<sup>9</sup> Et eksempel på dette er prosjektet "Global Future". Det er et prosjekt som tar sikte på å gi topp utdannede innvandrere en grundig innføring i norske samfunnsforhold slik at de kan kvalifisere seg til styreverv og lederfunksjoner ([www.nho.no](http://www.nho.no))



nen ønsker å flytte til dette landet er å finne seg arbeid. Dette kan være både kortvarig arbeid (f.eks. sesongarbeid som jordbærplukking) eller arbeid over lengre tid (f.eks. bygningsarbeidere) eller permanent arbeid (fast ansettelse i en virksomhet).

I 2006 ble det gitt 54 400 oppholdstillatelser fordi søker skulle arbeide i Norge (fornyelser medregnet). I tillegg ble det gitt 16 500 arbeidstillatelser for et kortere tidsrom enn tre måneder<sup>10</sup>. Til sammen er det i 2006 gitt 70 000 tillatelser fordelt på alle typer arbeidsinnvandring. Det har også vært en stor økning av antall fornyelser de siste årene, noe som viser at flere blir i Norge i en lengre periode.

### 2.1.2.2 Spesialistbestemmelsen i norsk forvaltning og Global Professionals

I Norge har det vært gjort flere regelverksendringer med tanke på å forenkle situasjonen for virksomheter med behov for å engasjere arbeidstakere med spesiell kompetanse. I 2002 ble regelverket for spesialistinnvandring revidert, blant annet bortfalt kravet om at det ikke måtte finnes annen innenlandsk arbeidskraft. Formålet med endringene i regelverket har vært å gjøre det enklere for norske bedrifter å rekruttere kompetanse fra utlandet. I forbindelse med regelendringer ble det også etablert en "kvote" for spesialister. Dersom den aktuelle arbeidstaker faller innenfor definisjonen for denne "kvoten" skal det være en enklere prosedyre å få arbeidstillatelse. Ordningen er regulert gjennom Utlendingsforskriften<sup>11</sup> og justert flere ganger.

I denne sammenhengen settes grensen på fagutdanning/spesialist på en utdanning som minimum tilsvarer treårig yrkesrettet utdanning på videregående skoles nivå. Alternativt må arbeidstaker ha spesielle kvalifikasjoner som kan vurderes på samme nivå som treårig yrkesrettet utdanning på nivå for videregående skole.<sup>12</sup>

I 2006 ble det gitt 2011 tillatelser til faglærte (spesialister) fra land utenfor EØS-området<sup>13</sup>. Dette er langt færre enn den årlige kvoten. Mange land konkurrerer om spesialistene, og i forhold til i mange europeiske land, USA og Canada er lønningene i Norge for denne gruppen ikke spesielt høye<sup>14</sup>.

Spesialister fra EØS-land faller inn under et annet regelverk og er følgelig ikke registrert i denne statistikken. Flytting til landet ved ekteskapsinngåelse med etterfølgende yrkesaktivitet er heller ikke registrert. I et temanotat kommenterer Statistisk Sentralbyrå arbeidsinnvandringen i 2006:

*"Blant de tolv største innvandringslandene i 2006 finner vi to nye medlemsland i EØS (Polen og Litauen), ytterligere tre land fra EØS hvor det er ingen (Sverige), eller få (Tyskland og Nederland) hindre mot deres deltakelse i arbeidsmarkedet, Vi finner også to land (Filippinene og*

---

<sup>10</sup> Tall og fakta 2006. Utlendingsdirektoratet

<sup>11</sup> Utlendingsforskriften § 3 andre ledd bokstav a

<sup>12</sup> Med "fagutdannet" forstås en utdanning som minimum tilsvarer treårig yrkesrettet utdanning på videregående skoles nivå. Eksempler på yrkesrettet utdanning er fagutdanning som snekker, rørlegger eller hjelpepleier. Også utdanning på høyere nivå, dvs. høyskole og universitet, er omfattet av begrepet "fagutdannet". Det må dreie seg om en avsluttet utdanning/grad. Som et alternativ til fagutdanning kan du ha såkalte "spesielle kvalifikasjoner". Dette begrepet er aktuelt i to tilfeller; hvis du mangler den relevante fagutdanningen, eller hvis det dreier seg om en kompetanse det ikke er mulig å oppnå gjennom formell utdanning. Med "spesielle kvalifikasjoner" menes kompetanse som er ervervet gjennom yrkeserfaring, eventuelt i kombinasjon med annen opplæring (kurs og lignende). Dersom det finnes en formell utdanning på området, må yrkeserfaringen som hovedregel være av noe lenger varighet enn utdanningen. Den må også dekke de samme fagområdene som utdanningen. (<http://www.udi.no/templates/Tema.aspx?id=2941#hvem>)

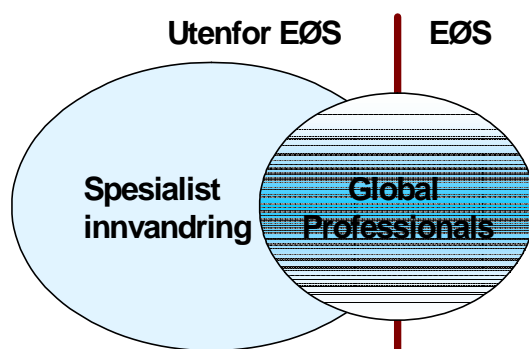
<sup>13</sup> <http://www.udi.no/templates/Statistikk.aspx?id=8475>

<sup>14</sup> Samfunnspeilet nr. 3, 2006, SSB



*Thailand) hvorfra mange av kvinnene gifter seg med norske menn uten innvandrerbakgrunn”<sup>15</sup>.*

Figur 2.3: Global Professionals og Spesialistinnvandring



Kilde: Oxford Research AS

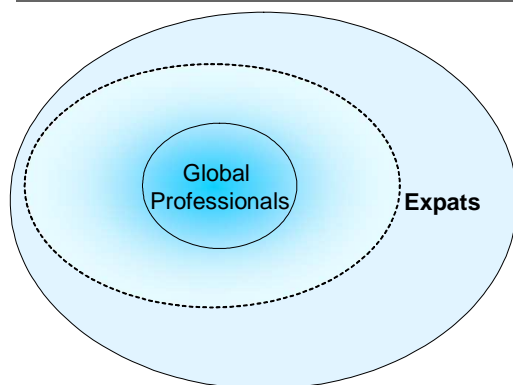
Gruppen Global Professionals innskrenkes ytterligere i forhold til spesialistinnvandringen idet gruppen Global Professionals er bare en del av spesialistinnvandringen. I tillegg blir det en gråsoner mellom Global Professionals og området som omfattes av spesialistinnvandringen. Dette gjør det vanskelig å trekke noen klar grense mellom spesialistinnvandring og Global Professionals. (Figur 2.3).

Global Professionals er en del av de vel 2000 personene som i 2006 ble gitt tillatelse for spesialister (i 2005: 1278), samt et ukjent antall arbeidsinnvandrere fra EØS-området.

### 2.1.2.3 Expats og Global Professionals

Global Professionals er en del av det en ofte omtaler som expats. Forkortelsen av expatriate betyr i korte trekk en som har bosatt seg i et fremmed land (Expatriate: One who has taken up residence in a foreign country. To remove oneself from residence in one's native land<sup>16</sup>). I mange sammenhenger brukes begrepet Expats om høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere. I en dansk undersøkelse om arbeidsinnvandring ble begrepet expats brukt om gruppen som skulle analyseres. Denne gruppen ble etter hvert innsnevret til "Udenlandske videnarbejdere"<sup>17</sup>.

Figur 2.4: Global Professionals vs. Expat



Source: Oxford Research

På samme måte som vi avgrensner Global Professionals mot gruppen "spesialistinnvandring", avgrensner vi mot Expats (Figur 4).

*"[Som nevnt oven for,] er udenlandske videnarbejdere dog mere end blot en arbejdskraftsreserve. Udenlandske videnarbejdere bidrager med "hjernerirkulation", som kan sikre specialiserede kompetencer i et lille land som Danmark, hvor vi på grund af hastigheden af den teknologiske udvikling ikke alene kan forske og uddanne os til selv at besidde alle specialkompetencer."<sup>18</sup>*

<sup>15</sup> <http://www.ssb.no/vis/emner/02/02/20/innvutv/main.html>

<sup>16</sup> The Expat-Study '98, Oxford Research 1998

<sup>17</sup> Udenlandske videnarbejdere i Danmark, Oxford Research 2007

<sup>18</sup> Udenlandske videnarbejdere i Danmark, Oxford Research 2007

### 2.1.3 Definisjon av målgruppe for denne analysen: Global Professionals

---

De forutsetningene som ligger til grunn for å kunne definere en person inn i målgruppen er at han er arbeidsinnvandrer og at han innehar en formell eller uformell kompetanse som tilsvarer en norsk høyere utdanning etter videregående nivå (Master eller tilsvarende).

Vi kan dele Global Professionals i ytterligere to grupper. Den ene gruppen er de som forflytter seg innen samme selskap eller konsern. De er ansatt i selskapets virksomhet i ett land, og blir for en periode forflyttet for å arbeide for samme selskapet i et annet land. Denne gruppen utgjør en mindre andel av alle Global Professionals.

Den største gruppen Global Professionals er dem som søker seg til en bestemt jobb, eller som blir hentet inn (head-hunted) til en bestemt jobb. Det er også denne gruppen som er mest interessant hva angår å tilegne seg kunnskaper om hva som skal til for å gjøre seg attraktiv som virksomhet og som nasjon.

#### **Definisjon av målgruppen:**

Gruppen omfatter personer med et arbeid som krever en høyere formell utdanning ut over videregående skole (eller tilsvarende)

Gruppen omfatter også personer uten en formell utdanning og som utfører et arbeid som normalt krever sammenlignbar kompetanse.

Det siste punktet i definisjonen av målgruppen er spesielt viktig for mange IT-ansatte. Disse har ikke nødvendigvis noen formell høyere utdanning, men de utfører et meget teknisk krevende arbeid.

## Kapittel 3. Metode

Dette kapitlet går gjennom metode og analysedesignet. Det er delt i to deler. Den ene tar for seg metodisk tilnærming til benchmarking, mens den andre delen tar for seg metodisk tilnærming ved fokusgruppeintervju.

### 3.1 Benchmarking

---

I dette avsnittet skal vi presentere det metodiske grunnlaget for benchmarking. Først skal vi redegjøre for empirisk materiale som er brukt. Videre skal vi gjennom struktur og måter å gjøre beregninger på. Disse beregningene plasserer landene på de skalaer som er brukt.

#### 3.1.1 Empirisk grunnlag for analysen og bruk av materialet i analysen

---

Datamateriale som er brukt er hentet fra en rekke ulike kilder (for eksempel FN, OECD, IMD, UBS, Verdensbanken og Eurostat). Alt er tilgjengelige registerdata som er samlet inn i ulike sammenhenger og systematisert i forhold til ulik bruk.

Det meste av dataene som er brukt er kvantitative data (registerdata). I tillegg er det også brukt noe mer kvalitative data (dette gjelder i hovedsak for undersøkelsen til IMD).

Der det har vært mulig, har vi tatt i bruk eller konstruert indikatorer som strekker seg over år. Dette er gjort for å få frem utviklingspotensialet.

Indikatorer for levekår og for arbeidsforhold er subjektive og vanskelige å definere. I analysen tas det forbehold på de stedene dette inngår i de indikatorene som brukes. Av samme grunn har vi tatt med noen faktorer i vurderingen uten at disse faktorene brukes som grunnlag for plassering av landet. Dette er forhold som også vektet ulikt av de forskjellige landene.

Det empiriske grunnlagsmaterialet som er brukt i benchmarkingen er også underlagt generelle begrensninger som gjelder bruk av statistikk. Sammenligninger mellom land må gjøres med forsiktighet. Dette fordi data som brukes er innsamlet på ulike måter og registreringen av data er ulik og det har vært brukt ulike beregningsmåter i de ulike landene.

Når dette er sagt, kan en likevel si at det som fremkommer gir et bilde av forholdene uten at en kan bruke detaljene i bildet.

#### 3.1.2 Struktur i benchmarking

---

Benchmarkingen er bygd opp med tre nivåer. Vi har kalt disse nivåene for:

- basisfaktorer
- avanserte faktorer
- myke faktorer

De ulike faktorene vektes ulikt fra person til person, hvilket det kan være mange grunner til. Hvor en kommer fra (nasjonalitet) kan være en slik grunn. Eksempelvis kan det være grunn til å anta at en fra Danmark ser etter andre faktorer enn en fra India.

For å få til en modell hvor vi gjør en komparativ analyse mellom land, har det likevel vært nødvendig å bruke samme "modell" for alle land. Det forutsettes altså at det finnes et slags "gjennomsnitt" av meninger hos en typisk Global Professional. En slags gjennomsnitts mening om hva som gjør at et land er attraktivt å oppholde seg i og å arbeide i.

Den modellen gir ikke bare en struktur på analysen. Den gir også en klar avgrensning av hvilke faktorer som tas med i sammenligningen og hvilke faktorer som utelates. Noen Global Professionals vil sannsynligvis fremheve helt andre faktorer som denne modellen ikke fanger opp.

### 3.1.3 Rangering av de ulike landene

Rangeringen av de ulike landene er gjort på grunnlag av statistiske metoder. Store mengder data inngår i disse beregningene. Flere indikatorer (2 til 6 indikatorer) har blitt valgt ut og satt sammen for å representere hver enkel faktor. Hver faktor har blitt tildelt en verdi med utgangspunkt i standardavvik for hver enkelt indikator. Standardavvik er brukt for å hindre at indikatorer som gir store utslag hver for seg skal få for stor vekt. Det er satt opp en skala med 5 trinn (0 til 4) for å kunne rangere landene.

I tabellen under fremgår det hvordan poeng er delt ut i forhold til hvilken score landet har fått på hver enkel indikator.

Tabel 3.1: Vekting av indikatorer	
Værdi	Kriterium
4 - Best	indikatorer som overstiger gjennomsnittet med mer enn 30% $X > 30\%$
3	indikatorer som er mer enn 10% over gjennomsnittet, men som ikke overstiger gjennomsnittet med 30% $10 < X < 30\%$
2 - Gjennomsnitt	indikatorer som er mer enn 10% under og som ikke overstiger gjennomsnittet med 10% $-10\% < X < 10\%$
1	indikatorer som er mellom 10 og 30% under gjennomsnittet $-30\% < X < -10\%$
0 - Lavest	indikatorer som er 30% eller mer under gjennomsnittet $X < -30\%$

Dersom det mangler informasjon fra ett land på en indikator, har en satt verdien 2 (gjennomsnitt) for denne indikatoren. Dermed nøytraliseres virkingen av den manglende informasjonen.

## 3.2 Fokusgruppeintervju

---

Det ble gjennomført fokusgruppeintervjuer for å innhente en bredde av synspunkter innen de tema denne analysen søker å belyse.

Fokusgruppeintervju utnytter intervjuets evne til å behandle en problemstilling dyptgående, samtidig som en utnytter fordelene med den dynamikken som kan oppstå gjennom gruppeprosesser når et emne legges ut til diskusjon blant flere informanter samtidig. På den måten kan fokusgrupper være en effektiv metode for å få en nyantert og reflektert vifte av holdninger innen det området som presenteres.

En fokusgruppes optimale størrelse kan variere fra prosjekt til prosjekt, men i dette prosjektet bestod de forskjellige fokusgruppene av 5 til 9 deltakere. Fokusgruppene foregikk med utgangspunkt i intervjuerens spørsmål som igjen var basert på en semistrukturert intervjuguide. Vi valgte å være to intervjuere slik at den ene kunne lede diskusjonen, mens den andre observerte og tok notater.

Bruk av fokusgruppeintervju har flere fordeler. Først og fremst er det mulig å oppnå en stor variasjonsbredde i de data som samles inn. Dette da forskjellige deltakere ofte vil representere ulike holdninger. På denne måten blir avvik fra gjengse holdninger og innstillinger også belyst. For det andre er intervjuerens påvirkning mindre i fokusgrupper enn i enkeltintervju. Dette ved at deltakerne primært kommuniserer innbyrdes i stedet for kun å kommunisere med intervjueren. I tillegg kan gruppedynamikken i en fokusgruppe resultere i at det oppstår felles ideer som kan være relevante for prosjektets videre analyse.

Vi gjennomførte fire fokusgruppeintervju. Hver fokusgruppe ble satt sammen av personer med lignende kompetanse eller arbeidsområde.

Ved valget av de sektorer vi ønsket å fokusere på tok vi utgangspunkt i statistikk fra Statistisk Sentralbyrå (SSB)<sup>19</sup>. Tallene fra SSB inkluderer innvandrere som ikke er klassifisert som flyktninger eller familiegjennforente med flyktninger. De er ansatt i akademiske yrker, der minstekravet er 4 års utdanning ved universitet/høgskole, og en stor andel av disse vil høyst sannsynlig være arbeidsinnvandrere. En begrensning ved den aktuelle gruppen er imidlertid at den ikke omfatter ansatte i helseforetakene og i kommunal/fylkeskommunal sektor. Disse ansattgruppene mangler koder for yrke i SSB sine registre.

Selv om statistikk materialet ikke samsvarer helt med definisjonen av Global Professionals, kan det sannsynligvis gi en god indikasjon på hvilke sektorer som i størst grad rekrutterer Global Professionals.

---

<sup>19</sup> Statistikk tilsendt fra SSB

Tabell 3.2: Utenlandske arbeidstakere ansatt i akademiske yrker, fordelt på næringsgrupper, 4. kvartal 2006		
Næringsgrupper	Frekvens	Prosent
Olje-/gassutvinning	736	6.34
Databehandlingsvirksomhet	1046	9.01
Forskning og utvikling	1078	9.28
Annen forretningsmessig tjenesteyting	1654	14.24
Offentlig adm.	882	7.59
Undervisning	3369	29.01
Helse-/sosialtjenester	562	4.83
Andre/Uoppgitt	2288	19.70
I alt	11615	100.0

Gruppen “Annen forretningsmessig tjenesteyting” er en særdeles sammensatt næringsgruppe som blant annet består av “Arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet” og “Teknisk prøving og analyse”. Ifølge opplysninger fra SSB utgjør disse to undergruppene til sammen ca. 63 prosent av den totale gruppen. Det er derfor stor sannsynlighet for at denne gruppen også inkluderer personer som jobber i tilknytning til olje/gassutvinning, slik at gruppen ”olje/gassutvinning” i realiteten er betydelig større enn det som vises på statistikken fra SSB.

På bakgrunn av denne statistikken valgte vi å foreta fokusgruppeintervjuer innen følgende sektorer: Olje/gassutvinning, IKT, Akademia (undervisning og FoU), i tillegg til et gruppeintervju bestående kun av arbeidsgivere. For å få erfaringer fra flere steder i Norge ble det også bestemt at intervjuet innen olje/gassutvinning skulle legges til Stavanger, intervjuet innen IKT-sektoren ble lagt til Trondheim. Intervjuet innen akademia og intervjuet kun bestående av arbeidsgivere ble begge lagt til Oslo.

I det praktiske arbeidet med å invitere personer til fokusgruppeintervju tok vi kontakt med både store, mellomstore og små bedrifter. For å sikre at hver gruppe av arbeidstakere ble så ”bred” som mulig ba vi personalansvarlige i de forskjellige bedriftene om å gi oss navn på utenlandske arbeidstakere med høyere utdanning som hadde søkt en stilling i Norge (eventuelt blitt head-huntet til en stilling), men med så ulik bakgrunn som mulig når det gjaldt:

- nasjonaliteter (og verdensdeler)
- morsmål (engelsk som morsmål i motsetning til annet morsmål)
- alder
- kjønn
- familiesituasjon
- botid i Norge

I realiteten handlet selvfølgelig også deltagelsen om hvem som hadde tid og mulighet til å møte til et intervju. Vi mener allikevel at vi fikk fokusgrupper hvor deltagerne hadde tilstrekkelig variert bakgrunn. Fokusgruppeintervjuet innen akademia bestod av seks deltagere, og intervjuet innen olje/gass sektoren og innen IKT bestod av syv deltagere. I alle disse fokusgruppene var det representanter fra forskjellige verdensdeler, med og uten engelsk som morsmål, deltagerne hadde forskjellig alder og forskjellig lengde på botid i Norge. Det var også arbeidstakere fra både større og mindre bedrifter. I fokusgruppene innen akademia og olje/gass sektoren var det også repre-

sentanter fra begge kjønn. I den fokusgruppen som bestod kun av arbeidsgivere var det representanter (5 personer) fra både små og store bedrifter. Deltakerne jobbet i HR (Human Resource) avdelinger eller som linjeledere. Det de alle hadde felles var at de hadde (mer eller mindre) erfaring med å rekruttere Global Professionals.

Det er imidlertid viktig å nevne at de som møtte til intervju ikke er representative for alle Global Professionals, og heller ikke er ment å være det.

## Kapittel 4. Norge i et internasjonalt arbeidsmarked, Benchmarking

Dette kapitlet belyser ulike faktorer som kan påvirke Global Professionals når de velger å søke jobb. Benchmarkingen bygger på en rekke forhold som gir en indikasjon på hvor attraktiv Norge er som "bo- og arbeidssted" for Global Professionals. I benchmarkingen sammenliknes Norge med ni andre europeiske land.

### 4.1 Benchmarking av Norge

Dette avsnittet er en oppsummering av sammenlignbare indikatorer som har forholdsvis universell betydning for alle Global Professionals. Sammenligningen representerer derfor en "objektiv" sammenligning av Norge med andre land, og kan illustrere Norges styrker og svakheter i forhold til de øvrige landene. Benchmarkingen illustrerer derimot ikke noe av Norges styrker og svakheter i forhold til segmenter av Global Professionals.

De indikatorene som brukes utgjør en slags "behovspyramide" for Global Professionals og deres familier (se tabell 4.1).

Hovedområder	Indikatorer
Basisfaktorer	Lønn og skatter Leveomkostninger – basale behov Sikkerhet Helse
Avanserte faktorer	Jobbinnhold Velferd og utdanning Internasjonalt miljø Leveomkostninger – 'avanserte' behov
Myke faktorer	Livskvalitet Miljø Åpenhet Kultur

- **Basisfaktorene** representerer helt grunnleggende kvaliteter ved det aktuelle landet. Hvordan det er for Global Professionals å leve og jobbe i landet. Det kan for eksempel være lønn, skattetrykk, helse eller personlig sikkerhet. Disse faktorene kan forventes å være det første som undersøkes når en Global Professional skal vurdere hvor attraktivt et land er som oppholdsland for en utstasjonering.
- De **avanserte faktorer** er avgjørende for velferden til Global Professionals og deres familier. Dette er forhold som blir viktige når de basale behovene er tilfredsstilt. Opphold i utlandet er en stor omveltning for hele familien og det innebærer ofte personlige belastninger og kostnader. Derfor er det viktig at de sosiale, arbeidsmessige og økonomiske betingelsene i størst mulig grad kan leve opp til forholdene i hjemlandet. Det er for eksempel avgjørende at familiens



barn kan gå på gode skoler, og at familien har råd til å opprettholde en rimelig levestandard. Det arbeidslivet som en Global Professional får i det nye landet skal også kunne kompensere for det arbeidsliv vedkommende forlater. Jobbinnhold og faglig nivå er derfor også av stor betydning.

- **Myke faktorer** betegner en rekke subjektive mål for trivselen til Global Professionals og familiene deres. Disse faktorene er vanskeligst å måle fordi de blant annet handler om livskvalitet, kultur og åpenhet. Dette er begreper som det ikke umiddelbart finnes noen objektiv målestokk for. Derfor bygger målingen av disse faktorene fortrinnsvis på mer kvalitative data, for eksempel i form av næringslederens vurdering av deres lands åpenhet.

Presentasjon og tolkning av de valgte indikatorer kan gi et bilde av norsk styrke. Det kan også gi indikasjoner på hvor Norge kan gjøre forbedringer. Det skal understrekes at benchmarkingen ikke kan stå alene som en forklaring på hva som rent faktisk klarer å tiltrekke mange Global Professionals. Det finnes en rekke andre faktorer som ikke har blitt identifisert og som ikke er med, og det finnes mange nesten upåvirkelige faktorer også kan ha stor innflytelse på om Norge rent faktisk tiltrekker mange Global Professionals. For eksempel vil kjennskap til et land ha stor betydning. Hvis det antas at det er flere Global Professionals som kjenner til for eksempel Tyskland enn Norge, så vil Tysklands tiltrekningskraft være større enn Norges. Samtidig finner en at nettverk<sup>20</sup> er en viktig rekrutteringskanal når Global Professionals skal ansettes<sup>21</sup>. Benchmarkingen kan følgelig kun brukes for gi økt innsikt i noen av de forhold som har betydning for hvorfor Global Professionals velger å arbeide i det aktuelle land.

## 4.2 Hovedresultater

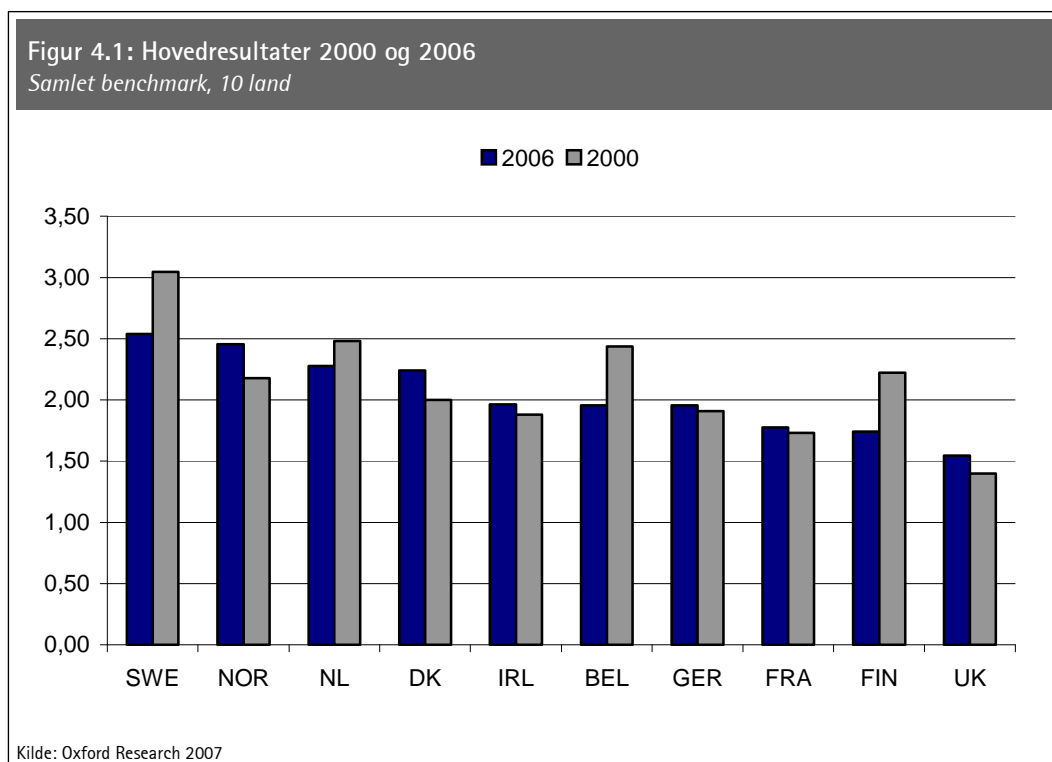
Benchmarkingen for 2007 (datagrunnlag primært 2006 tall) viser at ved bruk av de indikatorene som er valgt i denne analysen, kommer Norge svært godt ut når vi sammenligner med Sverige, Danmark, Tyskland, Frankrike, Nederland, Storbritannia, Belgia, Irland og Finland. Målt på en lang rekke indikatorer for landenes kvalitet, som bo- og arbeidssted, for Global Professionals, er Norge det nest mest attraktive landet på listen nedenfor (figur 4.1).

Figur 4.1 er utarbeidet ved at det teoretiske maksimum som kan oppnås er 4. Dette tilsvarer at landet ligger høyere enn 30 % bedre på alle indikatorene sammenlignet med resten av landene som er med i analysen. Det teoretiske minimum som er satt til 0, fremkommer ved at landet ligger mer enn 30 % lavere på indikatorene sammenlignet med de andre landene. Gjennomsnittsscoren er 2. Dette indikerer at et land ligger på et gjennomsnitt i forhold til de andre landene<sup>22</sup>. Denne beregningsmåten på gir et bilde av de relative forskjellene mellom landene, men er ikke et absolutt mål i forhold til en eller annen fast verdi.

<sup>20</sup> En rapport utarbeidet av Mikkel Mailand (2007) om rekruttering av utenlandsk arbeidskraft med fokus på arbeidsinnvandring fra Øst Europa peker på at "desuden viser rapporten, at Norge har modtaget mere arbejdskraft fra Øst end Danmark, hvilket er bemærkelsesværdigt, idet adgangsreglerne ikke er væsentligt forskellige". Rapporten peker på flere mulige forklaringer til dette. En slik forklaring er at Norge hadde en større kontingent av øst europeisk arbeidskraft i den perioden etterspørselen etter denne arbeidskraften økte. Denne kontingenten "virker som dynamo i nettverksrekruttering".

<sup>21</sup> Oxford Research (2007): The Expat Study 2006, Udenlandske videnarbejdere i Danmark.

<sup>22</sup> Se metodekapittelet for nærmere gjennomgang av denne metoden



Som det fremgår av figuren ser vi at Norge ligger over gjennomsnittet både i 2000 og 2006, og at avstanden til gjennomsnittet er større i 2006 sammenlignet med 2000.

Benchmarkingen måler 3 hovedområder. Tabell 4.2 viser hvert lands plassering for hver indikator som er med i analysen. Tabellen viser at Norge kommer helt på topp på indikatorer som helse, livskvalitet og jobbinnhold. På den andre siden av skalaen kommer Norge ikke uventet svært dårlig ut når det gjelder levekostnader.

Tallene i tabellen (tabell 4.2) representerer en rangordning hvor 1 gir den beste plasseringen av de 10 landene som er med i analysen.

**Tabell 4.2: Samlet benchmark: Landenes plasseringer fordelt på indikatorer i 2007**

	NOR	BEL	DK	FIN	FRA	GER	IRL	NL	SWE	UK
Lønn og skatter	3	9	10	5	6	3	1	6	6	2
Basale levekostnader	8	1	6	8	6	1	5	3	3	10
Sikkerhet	3	9	1	8	5	3	1	5	9	7
Helse	1	6	6	10	6	3	5	2	3	9
Jobbinnhold	1	2	4	4	2	10	8	4	8	4
Velferd og utdanning	2	6	5	3	9	8	7	1	4	10
Avanserte levekostnader	10	2	8	6	5	1	4	2	6	8
Livskvalitet	1	3	3	3	9	3	3	1	3	9
Miljø	4	9	5	10	2	6	8	7	1	3
Åpenhet	5	7	3	6	9	4	2	10	1	7

Kilde: Oxford Research 2007

Som vi ser i tabellen (tabell 4.2), presenteres resultat fra Benchmarkingen på tre nivåer.

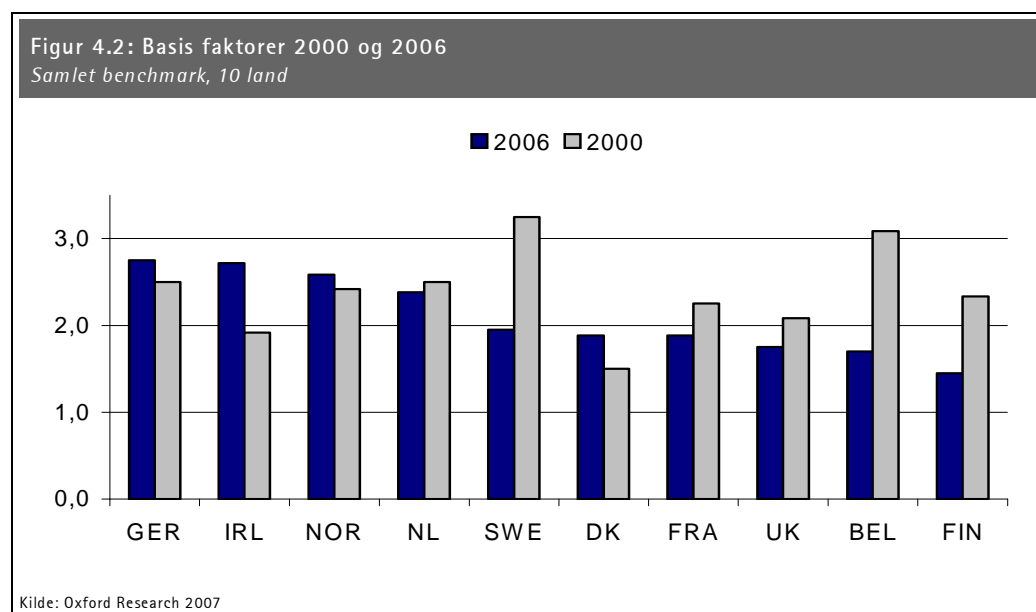
Ser vi kun på **basisfaktorene** er Norge det tredje beste landet å oppholde seg i. Grunnen til denne plasseringen er blant annet høy score på sikkerhet og på helse. Videre kompenserer høye lønninger for høyt kostnadsnivå og høyt skattenivå. I dag er det bare Tyskland og Irland som kan tilby bedre forhold målt på de indikatorene som inngår i basisfaktorene.

Når det gjelder **avanserte faktorer** som jobbinnhold, velferd, utdanning, samt tilknyttede kostnader har Norge i 2006 flyttet seg frem til en tredje plass (sammenlignet med 2000). De faktorer som trekker Norge oppover er kostnader knyttet til utdanning, antall internasjonale skoler og vurdering av jobbinnhold. De som trekker ned er det er høyt prisnivå på serviceytelser og luksusvarer.

Også på de **myke faktorene** er Norge på en tredje plass. De myke faktorene er forhold som livskvalitet, miljø og åpenhet for utlendinger. Norge scorer høyt på dimensjonen livskvalitet (blant annet målt på tilfredshet med tilværelsen). Dette er med på å trekke oppover.

### 4.3 Basisfaktorer benchmarking

I dette kapitlet ser vi på de indikatorer vi har kalt for basisfaktorer. Disse inneholder økonomiske indikatorer som lønn, skatt og levekostnader samt to indikatorer som er viktige for en Global Professionals, nemlig trygghet (sikkerhet) og helse.



Figur 4.2 viser benchmarkingen av landene på disse basisindikatorerne. Norge kommer på en tredje plass i 2006, kun forbigått av Tyskland og Irland. Norge har i perioden 2000 – 2006, beveget seg to plasser fram fra en femte til en tredje plass. Det har altså skjedd markante forskyvninger siden 2000. Tyskland er i 2006 den eneste gjengangeren fra år 2000 i topp tre. Irland har gjennomgått en markant transformasjon i perioden. De har beveget seg fra å være nest sist i 2000 til å være nest best i 2006. For Sverige er det derimot gått motsatt vei. De har falt fra en klar førsteplass i 2000 til en femteplass i 2006.

### 4.3.1 Lønn og skatt

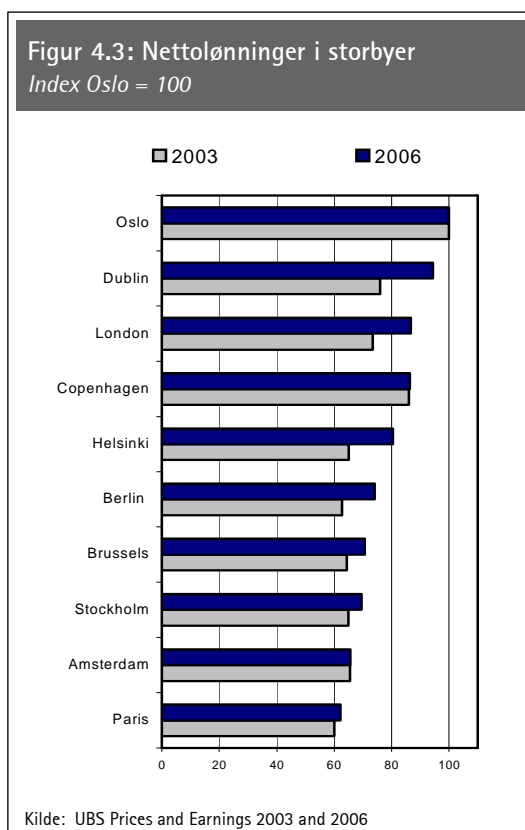
På grunn av datatilgjengeligheten er det for en rekke indikatorer kun benyttet data fra de ti europeiske hovedsteder og ikke aggregerte data for hvert enkelt land. Dette er nødvendigvis ikke problematisk, idet byene som oftest tiltrekker flest Global Professionals. Videre vet vi at det kan være mange forskjeller mellom hovedstad og landet forøvrig. Dette gjelder for eksempel boligpriser i Oslo sammenlignet med landet som helhet.

På begge tidspunktene (2003 og 2006) hadde Oslo høyest lønninger. Ifølge tidsskriftet UBS Prices and Earnings 2006 er Oslo kun overgått av Zürich og Geneve når det gjelder nettolønninger på verdensplan (USB 2006).

Dublin og til dels London nærmer seg lønnsnivået i Oslo (endring fra 2003).

Det er verdt å merke seg at alle ni hovedsteder har ”tatt innpå” Oslo i perioden fra 2003 til 2006. Oslo har allikevel holdt sin førerposisjon på lønnsområdet siden 2003.

Figur 4.3 viser en sammenligning av gjennomsnittlig nettolønn. I sammenligningen har Norge blitt satt til basisland (100). Sammenligningen tar ikke høyde for at Global Professionals vanligvis har et relativt høyt lønnsnivå. Dersom man sammenligner lønnsnivået for høyt lønnede stillinger, istedenfor det gjennomsnittlige lønnsnivå, ville bildet blitt noe annerledes.



- Som et eksempel hadde *direktører* (CEOs) i Norge i 2006 de laveste lønningene sammenlignet med de ni øvrige land.<sup>23</sup> Dette henger antageligvis sammen med at den norske bedriftsstrukturen hovedsakelig består av små virksomheter, som derfor har lavere lederlønninger enn det større virksomheter har. En annen årsak er at norsk arbeidsmarked har relativt små lønnsforskjeller.
- Ser man på den årlige bruttoinntekten for en *mellomleder*, ligger Oslo helt på topp sammenlignet med de øvrige byene<sup>24</sup>. Bildet endrer seg imidlertid betraktelig når man ser på nettolønningene<sup>25</sup>. Her faller Oslo ned i gruppen med de laveste nettolønningene.

<sup>23</sup> Kilde: International Institute for Management Development (IMD): World Competitiveness Online 2007.

<sup>24</sup> Med mellomledere menes en person som i en virksomhet leder en avdeling eller en gruppe mennesker uten å ha ansvaret for hele virksomheten.

<sup>25</sup> Kilde: Union Bank of Switzerland (UBS): Prices and Earnings 2006.

- Ser man spesielt på *ingeniører* ligger Norge også i gruppen med de laveste lønningene i 2006.<sup>26</sup> Det er faktisk kun Finland og Frankrike som lønner sine ingeniører dårligere enn Norge.

Et viktig forbehold med denne tabellen er at den viser lønnsnivået på hovedstedene. Dette vil også påvirke hvilke resultater man får. For det første er det sannsynlig at man i den generelle oversikten treffer mange innenfor gruppen med høyere utdanning, og for det andre er det sannsynlig at det i enkelte av disse landene vil være større forskjeller mellom hovedstaden og resten av landet hva angår lønnsforskjeller.

Det må understrekes at hva angår Global Professionals må en sammenligning av lønnsnivåer på tvers av land må gjøres med alle mulige forbehold. Dette skyldes at lønnsnivået til Global Professionals ikke nødvendigvis avspeiler lønnsnivået på markedet generelt. Lønnen til en Global Professional beregnes ofte ut fra en rekke faktorer som relaterer seg spesifikt til det å være en Global Professional, for eksempel etablerings – og levekostnader, lønn i opprinnelseslandet, tap av ektefelles inntekt, skatteforhold osv.

Samlet sett må det generelt høye lønnsnivået i Norge sees som en styrke for Norge hva angår mulighetene for å tiltrekke seg Global Professionals. De data som brukes er fra hovedsteder, for Norge fra Oslo. I den grad lønnsnivået er ulikt mellom Oslo og andre steder i landet, vil sammenligningen justeres i forhold til dette. Videre må lønnsnivået også sees i sammenheng med skattenivået, hvor Norge tradisjonelt sett har ett av de høyeste skattetrykkene i verden.

		Oslo	Stockholm	Berlin	Paris	Amsterdam	London	Brussel	Dublin	København	Helsinki
Inntektskatter og sosiale sikkerhetsbidrag i % av bruttoinntekt	2003	31	34	36	26	34	27	38	22	43	27
	2006	35	34	33	30	34	26	39	18	44	28

Kilde: UBS Prices and Earnings 2003 og 2006

Tabellen over (tabell 4.4) viser skattenivå ut fra sammenlignbare inntekter. Tabellen viser at København og Brussel har høyere skattenivå enn Oslo i 2006. I den andre enden av skalaen finner vi Dublin med 18 % skatt.

		NOR	SWE	GER	FRA	NL	UK	BEL	IRE	DK	FIN
Indirekte skatter i % av BNP	2003	13,2	13,2	10,5	11,0	11,7	11,6	11,0	11,1	15,8	14,1
	2005	12,5	13,2	10,1	11,3	12,4	11,1	11,5	11,7	16,2	13,8

Kilde: IMD World Competitiveness Online  
Skatter på varer og tjenester som prosent av BNP

Kilde: UBS: Prices and Earnings 2006.

Kilde: IMD: World Competitiveness Online 2007.

<sup>26</sup> Kilde: IMD: World Competitiveness Online 2007

Tabell 4.5 viser at Norge også ligger høyt når det gjelder indirekte skatter.

Norge ligger høyt på det skattemessige området, både hva angår direkte og indirekte skatter. Et land som Danmark ligger imidlertid på topp – både når det gjelder de direkte inntektsskattene og når det gjelder de indirekte skattene.

Ifølge OECD's statistikker fra 2004, som viser skattetrykk som skattenes andel av BNP, har både Sverige, Danmark, Finland og Belgia et høyere skattetrykk enn Norge. Finland ligger bare så vidt over Norge i denne undersøkelsen<sup>27</sup>.

### 4.3.2 Basale levekostnader

For at en sammenligning på tvers av land skal kunne være meningsfylt må inntekt og skatt for hvert land sees i sammenheng med landets levekostnader.

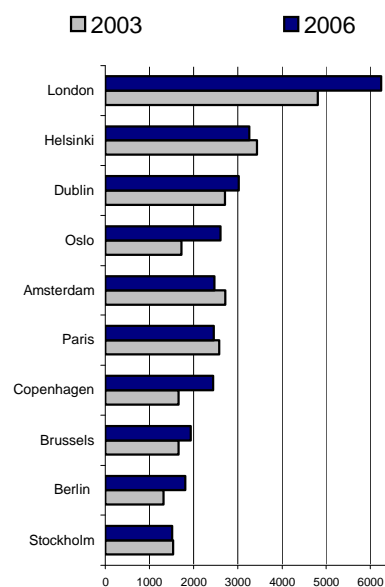
Begrepet "basale levekostnader" dekker i denne sammenheng de kostnadene som enhver person og dennes familie forutsettes å måtte ha for å kunne leve. Det kan for eksempel være kostnader til mat, husleie osv. Som nevnt innledningsvis er ikke "luksusgoder" som biler, restaurantbesøk, større elektriske apparater mm, med i de basale levekostnadene. Disse behandles under "Avanserte faktorer".

For de fleste utgjør boligkostnader en stor post i husholdningsbudsjettet. (I noen tilfeller betaler arbeidsgiver bolig. I slike tilfeller er denne faktoren irrelevant.)

Figur 4.4 viser at London har de høyest husleieprisene Dette gjelder både 2003 og 2006. Husleie for en møblert 4-roms leilighet i London er mer enn dobbelt så høy som i Oslo. Det er interessant å merke seg at husleieprisene i Oslo har steget med mer enn 50 % i perioden fra 2003 til 2006. Dette er den høyeste prosentvise prisvekst i vårt materiale. Det er også verd å merke seg at husleien i Helsingfors falt i perioden fra 2003 til 2006. Til tross for dette er Helsingfors fortsatt den nest dyreste byen når det gjelder husleie blant de ti byene som er med i undersøkelsen.

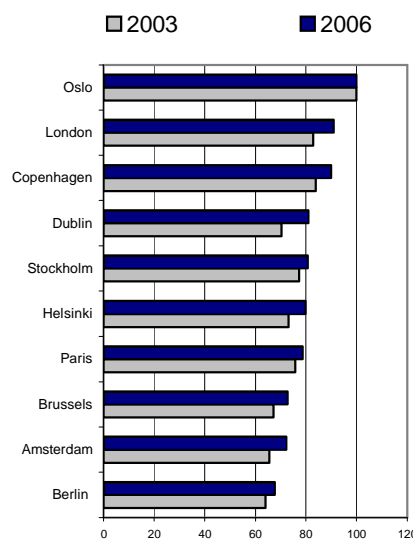
Det er overraskende at boligprisene i denne perioden har flatet ut i fire av de ti byene. Dette kan indikere at de aktuelle byene har hatt et usunt

Figur 4.4: Husleie priser for 4-roms leilighet (medium pris) i USD



Kilde: UBS Prices and earnings 2003 og 2006

Figur 4.5: Levekostnader  
Indeks: Oslo=100, 112 varer eksl. husleie



Kilde: UBS Prices and earnings 2003 og 2006

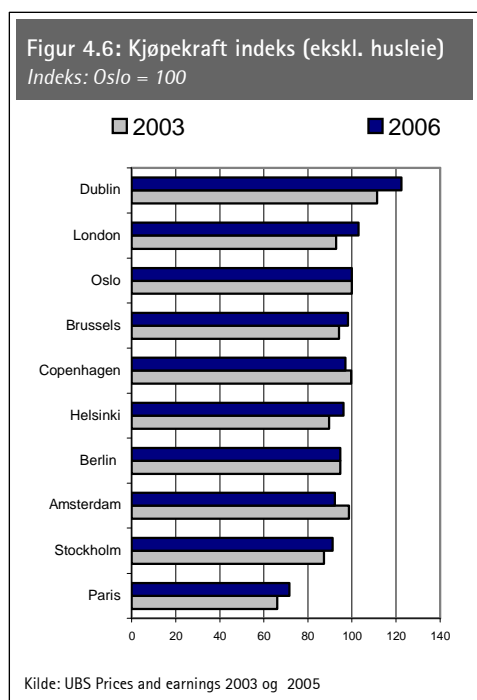
<sup>27</sup> (OECD Factbook 2007)

boligmarked, eller at et sunt boligmarked rent faktisk er i ferd med å tilpasse seg markedes signaler.

Den andre store budsjettposten er ordinære husholdningsutgifter. Utover bolig er dette nødvendige varer til husholdningen som for eksempel matvarer, klær osv.

Figur 4.5 viser det estimerte prisnivået for basale levekostnader (eksklusive husleie) for de ti byene i sammenligningen for henholdsvis 2003 og 2006. Lavekostnadene er indekserende på bakgrunn av 112 varer og tjenester, som ikke inkluderer husleie. Oslo er satt til 100.

Oslo har de høyeste levekostnadene både i 2003 og 2006. København og London ligger like bak Oslo. Det er interessant å merke seg at i perioden fra 2003 til 2006 har levekostnadene i alle byene steget. Vi ser at spredningen i levekostnadsindeksen har blitt mindre. Eller sagt på en annen måte: Relativt sett har levekostnadene i Oslo blitt lavere når vi sammenligner med de øvrige byene. Dette ses ved å studere indeksen for levekostnadene som har steget for alle byene i løpet av perioden. Ut fra dette kan det kunne konkluderes at Oslos konkurransevne på dette parametere er sterkere i dag enn den var for fire år siden.



Bilder man danner seg av Oslo, som den desidert dyreste byen, blir imidlertid noe endret når det høye levekostnadsnivået ses i forhold til det generelt høye lønnsnivået.

Figur 4.6 sammenligner (netto) lønnsnivå og levekostnader ved å vise en indeks for generell kjøpekraft i de ti byene, altså hvor stor mengde varer borgerne i de enkelte byene kan kjøpe for lønnen sin. Oslo satt til 100.

I forhold til kjøpekraft, ligger Oslo i dag på en tredjeplass etter Dublin og London, mens Oslo i 2003 lå på en andreplass.

Når lønnsnivå, skattenivå og levekostnader sammenlignes, viser det seg at Oslo ligger bra plassert i forhold til de konkurrerende byene ved å ha en relativt god kjøpekraft. Samtidig ser man at Oslos plassering er den samme som i 2003, mens Amsterdam og København er gått noe tilbake.

Andre undersøkelser viser også at gruppen med høyere utdanning i Norge har god kjøpekraft i forhold til andre europeiske land. En undersøkelse av heltidsarbeidende menn med 20 års erfaring og høyere utdanning viser at det bare er i Irland (av 12 europeiske land som Norge blir sammenlignet med) som har høyere kjøpekraft enn i Norge (Røed, 2005)

### 4.3.3 Sikkerhet

En av de viktigste faktorene for Global Professionals er trygghet, både for dem selv og familien deres. Når en person befinner seg i et annet land vil manglende trygghet kunne påvirke både trivsel og arbeidsprestasjon. Men like viktig er det at manglende trygghet også vil kunne påvirke beslutningen om å etablere seg i et annet land.



I tabell 4.6 nedenfor vises det to vesentlige forhold som relateres til det å føle seg trygg i ett land, henholdsvis kriminalitet og trafikksikkerhet.

Tabell 4.6: Statistikk over kriminalitet og trafikulykker										
Per år per 100.000 innbyggere	NOR	SWE	GER	FRA	NL	UK	B	IRL	DK	FIN
Mord (inkl. mordforsøk)	1 **	11	3	5	11	3	6	1	4	10
Voldtekt	12	25	10	14	12	17	24	6	9	11
Voldelige overfall	320	691	154	181	325	834	598	264	192	539
Tyveri	NA	7695	3817	3964	4783	3856	3560	827	3484	2181
Trafikkdrap	5	5	7	9	5	6	10	9***	6	7

Kilde: UN Survey on Crime Trends and the Operations of Criminal Justice Systems, Eight Edition (2002), World Development Indicators og Preliminary Data on Road Safety 2005 from European Conference of Ministers of Transport.  
 \* ~ only data available from the seventh UN crime survey (1998-2000).  
 \*\* ~ not including attempted murders.  
 \*\*\* ~ based on 2004 data.

Det må tas en rekke forbehold når en skal sammenligne kriminalitetsstatistikk. Dette blant annet fordi hva og hvordan forhold registreres varierer fra land til land. I den grad kriminalitetsstatistikk kan brukes som en indikator på trygghet, er Norge relativt bra plassert i forhold til sammenligningslandene. Norge er rundt midten av landene når det gjelder voldtekter og voldelige overfall. Når det gjelder drap, ligger Norge relativt lavt<sup>28</sup>.

Når det gjelder trafikksikkerhet kommer Norge godt ut. Norge sammen med Sverige og Nederland har blant de laveste antall trafikkdirap per 100.000 innbyggere blant de landene som sammenlignes her.

Selv om surveydata ikke nødvendigvis gir noe riktig bilde av tryggheten i et land, kan dataene tegne ett bilde av den ”opplevde” tryggheten blant landets innbyggere. En slik indikator finnes i IMD’s World Competitiveness Report 2007 hvor ledere ble spurt om de mener at personlig sikkerhet og privat eiendomsrett er sikret i deres land. Norge scorer høyt på denne parameteren i 2007, og ble kun forbigått av Danmark og Finland.

#### 4.3.4 Helse

Helseområdet er et vanskelig område å sammenligne på tvers av landene. Det skyldes blant annet at helsesystemene er forskjellige. Dette gjelder spesielt i forhold til finansiering og organisering. Helsesystemet i Norge er hovedsaklig offentlig drevet og finansiert, mens det i andre land hovedsakelig er tuftet på privat drift og finansiering av private.

Samtidig er det vanskelig å trekke konklusjoner om helsesystemet basert på data som relaterer seg til befolkningens helse. Derfor er heller ikke levealder et godt mål for helsesystemet i et land, bla. fordi levealderen i stor grad knytter seg til livsstil, hvilken varierer fra land til land.

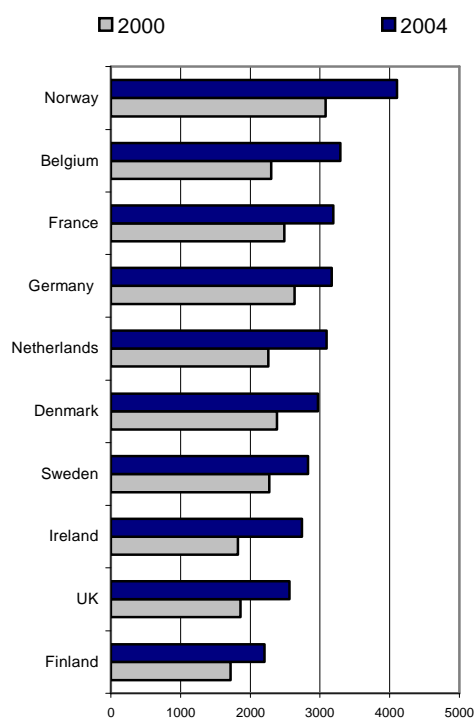
Norge har for eksempel den tredje høyeste forventede levealder for nyfødte, kun forbigått av Sverige og Frankrike. Denne forventede levealderen kan i stor grad knyttes opp mot nordmenns livsstil, eksempelvis i form av et moderat alkoholforbruk, mosjonsvaner, matvaner osv.

<sup>28</sup> I Norge telles ikke drapsforsøk i denne statistikken, hvilket den gjør i andre lands statistikk.



For en Global Professional er den lange levealderen i Norge kun relevant i den grad han eller hun fullstendig annekterer norsk livsstil og dermed norske vaner hva angår røyking, alkohol, mat og mosjon. Det er viktig å presisere at variasjonene i forventede levealder fra land til land er ganske lav. Sverige har den lengste forventede levealder med 81 år, mens danskene ligger lavest med 78 år.<sup>29</sup>

Figur 4.7: Utgifter til helse  
USD pr. innbygger i PPP-forbruk til helse



Kilde: OECD Health Data 2007

De mest relevante indikatorene i forhold til Global Professionals er altså landets helsevesen, og ikke minst adgangen til behandling.

Ser man på utgiftene til helsevesenet pr innbygger, plasserer Norge seg på en klar førsteplass. Dermed opprettholder Norge sin plassering i forhold til sammenligningen i 2000, hvor de kom ut helt på topp når det gjaldt landets forbruk av ressurser på helseområdet. Dette fremgår av figur 4.7. Figuren viser også at alle land har en vekst i forbruk til helse.

Utgifter til helse er imidlertid et relativt usikkert parameter for å måle helseinnsats, idet parameteren ikke sier noe om hvor effektivt midlene benyttes. For å få et klarere bilde av innsatsen på helseområdet, kan det være mer hensiktsmessig å se på forholdet mellom antall leger, sykepleiere og antall innbyggere.

Tabell 4.5 viser at Sverige hadde flest leger per innbygger i 2006 (239 innbygger per lege). Belgia og Norge følger tett på med henholdsvis 247 og 253 innbygger per lege. Det er interessant å se at Norge i

perioden fra 2000 til 2006 har redusert antall innbyggere per lege fra 350 i 2000 til 253 i 2006.

Tabell 4.5: Antall innbyggere pr. lege og pr. sykepleier i hhv. 2000 og 2006

		NOR	SWE	GER	FRA	NL	UK	BEL	IRL	DK	FIN
Antall innbyggere pr. lege	2000	350	326	307	303	312	513	259	449	357	431
	2006	253	239	265	293	258	375	247	339	321	398
Antall innbyggere pr. sykepleier	2000	97	102	106	148	74	119	185	71	145	164
	2006	56	89	111	126	68	107	157	64	138	120

Kilde: IMD World Competitiveness Online.

I antall innbyggere pr sykepleier ligger Norge også helt på topp med 56 innbyggere per sykepleier i 2006. Her gjør Irland og Nederland det også godt, med henholdsvis 64 og 68 sykepleiere per innbygger.

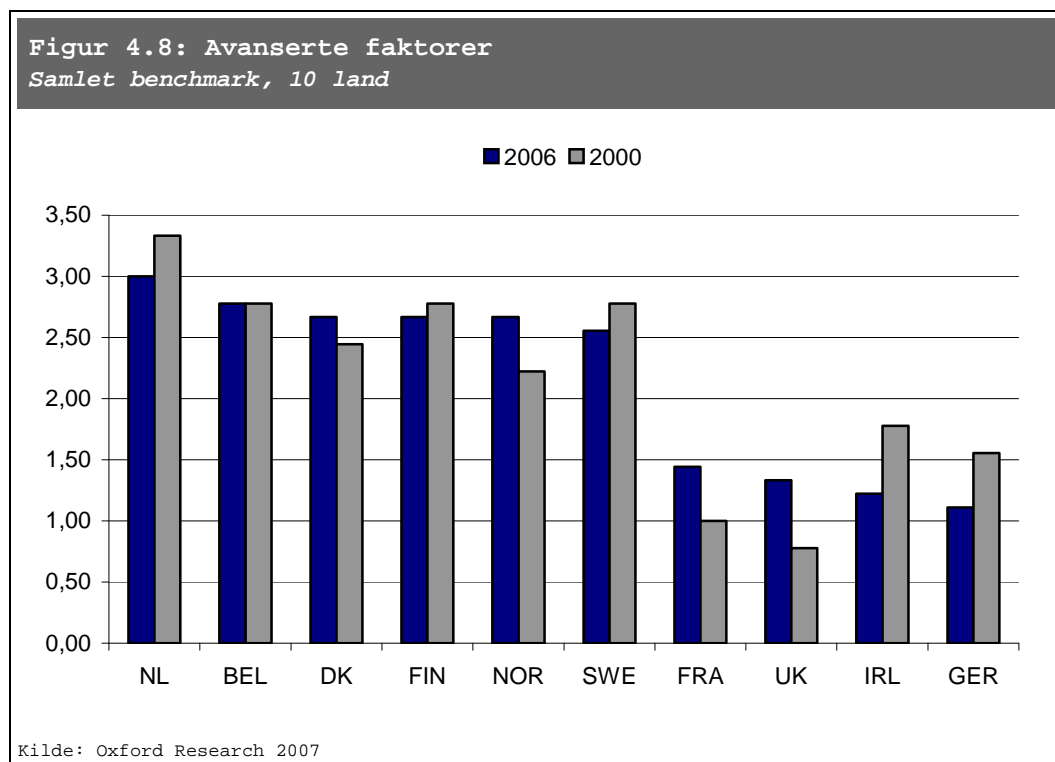
Helhetsinntrykket av helsesystemet i Norge for en Global Professional er svært bra. Dette skyldes delvis de høye helseutgiftene, og delvis de gunstige forhold mellom

<sup>29</sup> Kilde: IMD World Competitiveness Index 2007

innbyggere og leger/sykepleiere. Lik adgang for alle som er bosatt i Norge til norsk helsevesen må også betegnes som en styrke for Norge.

## 4.4 Avanserte faktorer benchmarking

I forhold til de avanserte faktorene, jobbinnhold, velferd og utdanning, og mer avanserte levekostnader, plasserer Norge seg på en delt tredje plass i 2006. Dette er en plassering høyere enn i år 2000.



Nederland kommer best ut på dette området, etterfulgt av Belgia, Danmark, Finland og Norge ligger alle på samme plassering som i 2006. Norges utvikling i de avanserte faktorene har vært positiv fra 2003 til 2006, men det er fortsatt et stykke opp til Nederland og Belgia som til tross for tilbakegang og stagnasjon rangeres høyest.

Norge holder posisjonen på forskjellige parameterne som eksempelvis medarbeidermotivasjon, internasjonal erfaring blant ledere, høye utgifter til utdanning og antall internasjonale skoler. Derimot er det en negativ utvikling når det gjelder prisnivået på forskjellige serviceytelser og luksusvarer – det høyeste prisnivået blant våre 10 land.

### 4.4.1 Jobbinnhold

Trivsel på jobben og jobbinnhold er sammensatte faktorer. Faktorene er i høy grad subjektive og handler om den enkelte medarbeiders opplevelse av jobbinnhold og trivsel. Kulturelle forskjeller betyr også noe om hva som oppfattes som viktig i arbeidslivet. Det er grunn til å anta at viktighetsgraden i noen av disse faktorene har høy rang for Global Professionals.

Global Professionals er velutdannede medarbeidere som bidrar med faglige ekspertise. Det er viktig for dem å være i ett stimulerende fagmiljø. Dette både for å kunne utnytte den kompetansen de besitter og for at de skal kunne oppleve arbeidet som meningsfylt og utviklende. Utgiftene et land bruker på forskning og utvikling kan gi en indikator på det vitenskapelige miljøet.

I 2005 var Norges utgifter til forskning og utvikling 1,52 % av BNP, noe som er en reduksjon fra 2004. Denne verdien er faktisk den laveste gjennom de siste ti årene. Dette gjør at Norge befinner seg blant de landene som bruker minst penger på forskning og utvikling. Kun Irland med en andel på 1,26 % av BNP bruker mindre. I den andre enden av spekteret ligger Sverige og Finland som i 2005 brukte henholdsvis 3,89 % og 3,48 % av BNP på forskning og utvikling.<sup>30</sup>

		NOR	SWE	GER	FRA	NL	UK	BEL	IRL	DK	FIN
Fleksibilitet og tilpasninger til nye utfordringer	2000	6	7	5	5	8	6	6	8	7	8
	2006	8	6	4	7	7	6	8	7	7	6
Motivasjon blant ansatte	2000	7	7	7	5	7	6	6	7	7	7
	2006	9	7	5	7	6	6	7	7	7	7
Internasjonal erfaring blant ledere	2000	5	7	6	5	7	5	7	7	6	6
	2006	7	6	5	7	6	7	6	5	7	6

Kilde: IMD, World Competitiveness Online (alle verdiene i tabellen er avrundet til nærmeste hele verdi etter vanlig avrundingsregler). Analysen baserer seg på årstallene 2000 og 2006.

Norske kollegaer spiller en stor rolle for Global Professionals muligheter til integrasjon i det norske arbeidslivet, og dersom lederen har internasjonal erfaring og gode språkkunnskaper kan dette gjøre integrasjonen lettere. Hvis en Global Professional har lederansvar, er det dessuten viktig for et fruktbart samarbeid at medarbeiderne er motiverende og er villige til å omstille seg. Som det fremgår av tabell 4.6 (over) hadde Norge i 2006 en topp-plassering på disse parameterne. Det er interessant å se hvordan Norge har beveget seg fra å være forholdsvis langt nede på disse parameterne i 2000 til å være helt på topp på alle tre parameterne i 2006. Norge ligger for eksempel helt suverent i toppen når det gjelder motivasjon blant de ansatte.

#### 4.4.2 Velferd og utdanning

Utover de mest grunnleggende faktorene som adgang til et godt helsesystem (beskrevet i foregående avsnitt), er trivsel for en Global Professional også betinget av at de institusjonelle rammene, slik som landets utdanningssystem.

Hvor lenge en oppholder seg i et fremmed land varierer. Mange tar med familie. For de med familie er det naturlig å se på muligheter for barnehage og skolegang. Derfor kan tilgang til internasjonale skoler være viktig for Global Professionals.

Ser man på tilbudet av internasjonale skoler og antall utenlandske studenter i landet, så ligger Norge på andreplass, kun forbigått av Nederland som i 2004 var det landet med flest internasjonale skoler i forhold til antall utenlandske studenter.

<sup>30</sup> Kilde: IMD World Competiveness Index 2007

Man ser en klar tendens til at de tre store EU-landene (England, Frankrike og Tyskland) scorer dårlig på dette målet, noe det kan være mange forklaringer på. Det er blant annet viktig å understreke at behovet for internasjonale skoler ikke er like stort i alle land. I England hvor engelsk er undervisningsspråk, er ikke det med egen internasjonal skole et så vesentlig element for Global Professionals.

Dessuten telles også flyktninger og andre innvandrere enn Global Professionals med i disse tallene. Dermed er det usikkert hvor godt denne parameteren avspeiler etterspørselen etter internasjonale skoler.

Kvaliteten på utdanningssystemet har en stor betydning for hvor attraktivt vertslandet er for barnefamilier. Det er imidlertid vanskelig å sammenligne utdanningssystemene på tvers av landene.

I denne studien avdekkes at Norge er et av de landene som investerer mest på utdanning per capita. Norge brukte i 2004 3.453 USD på utdanning per capita, kun overgått av Danmark med 3.713 USD per capita. Ser man på antall elever per lærer ligger Norge og Sverige helt i topp blant de utvalgte land, noe som ikke er helt overraskende sett i lys av de høye utgiftene per elev.

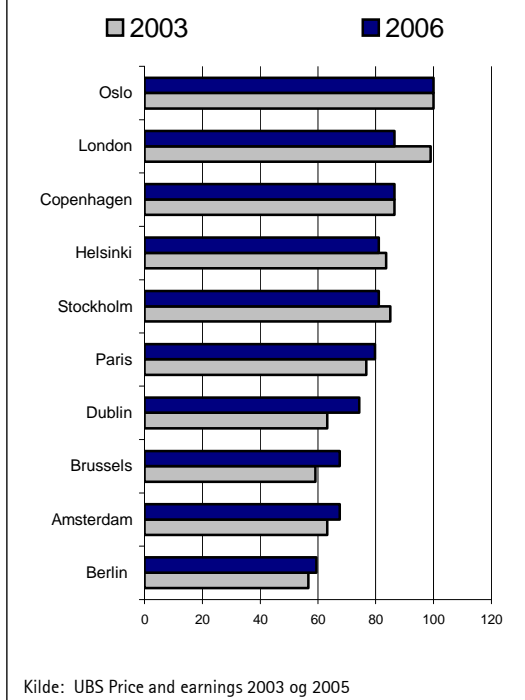
Et mer kontroversielt emne er den manglende sammenheng mellom utgiftsnivået og elevenes ferdigheter. Blant de ti landene i denne undersøkelsen scoret de norske elevene lavest poeng i naturfag ved PISA-undersøkelsen i 2006. For ordens skyld skal det nevnes at Finland kom på 1. plass i naturfag, og var det beste av de ti landene i denne undersøkelsen i matematikk, i PISA-undersøkelsen fra 2006<sup>31</sup>.

#### 4.4.3 Levekostnader – avanserte

Som nevnt i avsnittet om grunnleggende levekostnader, har en gjennomsnittlig Global Professional-familie et forbruk som går ut over det som trengs for å dekke de basale behovene. Dette er for eksempel utgifter til kulturelle opplevelser, restaurantbesøk eller rengjøringshjelp. Oppholdslandets prisnivå for slike ytelser kan være avgjørende for om Global Professional-familien kan opprettholde den samme levestandard som i hjemlandet, eller om de må endre sitt forbruksmønster og livsstil.

Ser man på kostnadene i forbindelse med restaurantbesøk, opplevelser som kino og 17 andre momenter (se figur 4.9), så utmerker Oslo seg igjen som den dyreste byen. I 2003 var en pakke på 19 serviceytelser like dyrt i Oslo som i London, men nå har Oslo gått forbi London. Det er også interessant å se at London, Helsinki og Stockholm er blitt relativt sett billigere sammenlignet med Oslo i perioden fra 2003 til 2006.

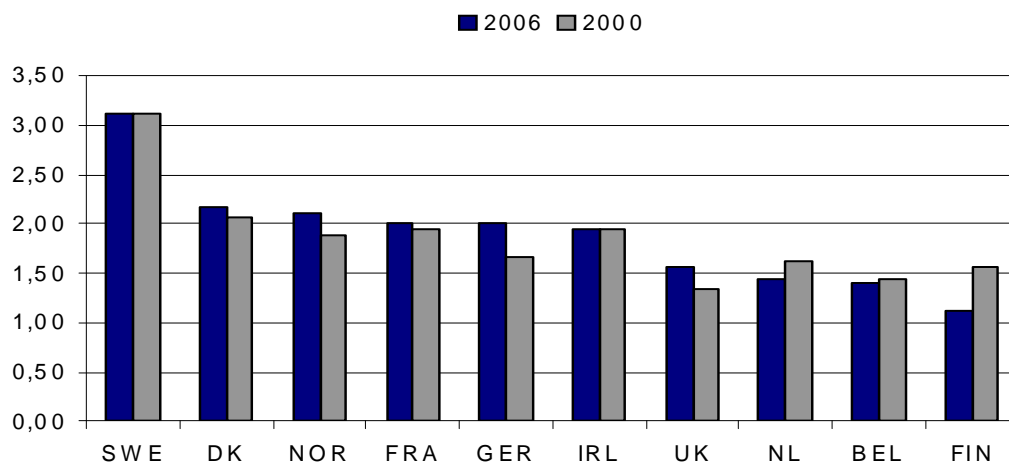
Figur 4.9: Prisen på en pakke bestående av 19 serviceytelser



<sup>31</sup> PISA 2006 Science Competencies for Tomorrow's World

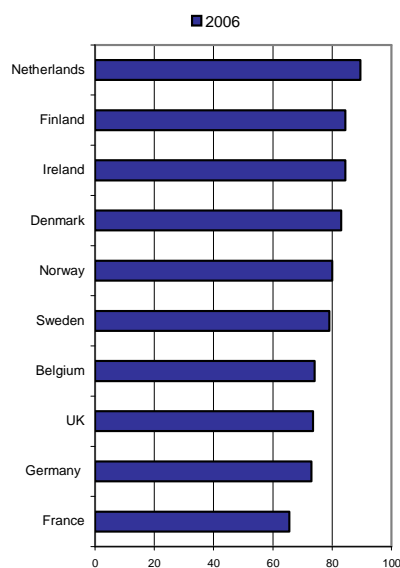
## 4.5 Myke faktorer benchmarking

Figur 4.10: Myke faktorer 2000 og 2006  
Samlet benchmark, 10 land



Kilde: Oxford Research 2007

Figur 4.11: Tilfredshet med livet  
Andel som svarer at de er meget tilfredse



Kilde: OECD, Society at a glance 2007

Sverige kommer klart best ut på myke faktorer som livskvalitet, miljø og åpenhet. Deretter kommer en stor gruppe bestående av Danmark, Norge, Frankrike, Tyskland og Irland, og disse landene ligger stort sett på samme nivå. Norge kommer på en tredjeplass, hvilket skyldes høy score på livskvalitet i de undersøkelsene vi benytter i denne studien. Norge har beveget seg to plasser frem i forhold til femteplassen i 2000.

### 4.5.1 Livskvalitet

Livskvalitet er et vanskelig begrep å definere. Det gjør det også vanskelig å gjøre en sammenligning på tvers av de ulike land. Det foreligger internasjonale vurderinger av begrepet livskvalitet, for eksempel setter OECD likhetstegn mellom livskvalitet og folks overordnede tilfredshet med livet.<sup>32</sup>

Figur 4.11 viser en vurdering av tilfredshet med livet i de ti landene som er med i undersøkelsen. Figuren viser at 90 % av nederlenderne er meget tilfredse med sin tilværelse. Man skal helt ned på femte plass før man finner Norge, hvor 80 % svarte

<sup>32</sup> Se OECD Glossary of Statistical terms, <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2218>

at de var meget tilfreds med livet. Plassene mellom nummer to og nummer seks skiller imidlertid kun 5 %. Følgelig er det ikke noen stor forskjell landene imellom.

Figur 4.12 viser en vurdering av livskvalitet i de ti landene basert på en vurdering foretatt av bedriftsledere i IMD's survey. Denne surveyen gjennomføres i forbindelse med utarbeidelsen av World Competitive Yearbook. I denne oppstillingen har Norge førsteplassen etterfulgt av henholdsvis Danmark, Nederland og Sverige. Norge har dermed forbedret sin posisjon siden 2000, hvor Nederland ble vurdert til å ha høyere livskvalitet blant sin befolkning enn det Norge hadde.

Undersøkelsen indikerer at livskvaliteten i Norge vurderes som høy. Det samme finner vi i andre land som for eksempel Nederland og Danmark. Tilfredsheten generelt i de ulike landene er imidlertid så høy at noen avgjørende forskjell i relasjonen til de overordnede mål for livskvalitet vanskelig kan innfortolkes.

#### 4.5.2 Miljø

Omgivelser eller miljø må forventes å være blant de kriteriene som Global Professionals vurderer når de velger å bosette seg i ett land. Momenter som kan ha betydning er om landet oppfattes som rent med lite forurensning, har adgang til naturskjønne områder, grønne områder og annet av betydning for rekreasjon.

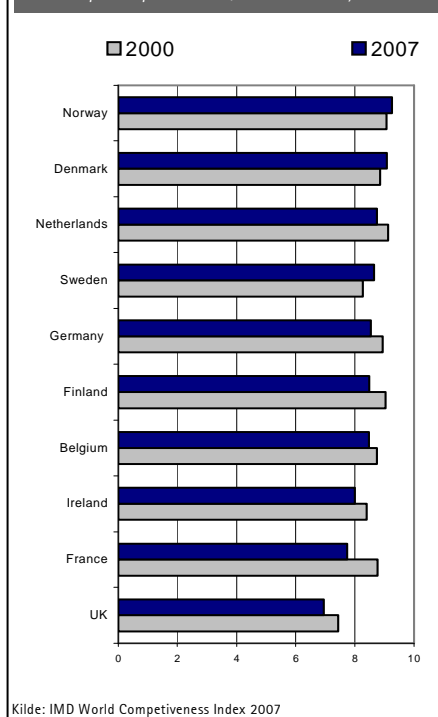
Det er vanskelig å finne et entydig mål på forurensning, hvordan den enkelte blir eksponert for forurensning, og hvilken helserisiko forurensning representerer.

For eksempel kan man sammenligne CO<sub>2</sub>-utslipp per år per innbygger. Her kommer Norge på en fjerdeplass hvor førsteplass (Sverige) går til landet med lavest utslipp. Norge har ikke redusert sine CO<sub>2</sub> utslipp per innbygger fra 2000 til 2004. Finland har den tvilsomme æren av å være det landet som har høyest CO<sub>2</sub>-utslipp per innbygger.

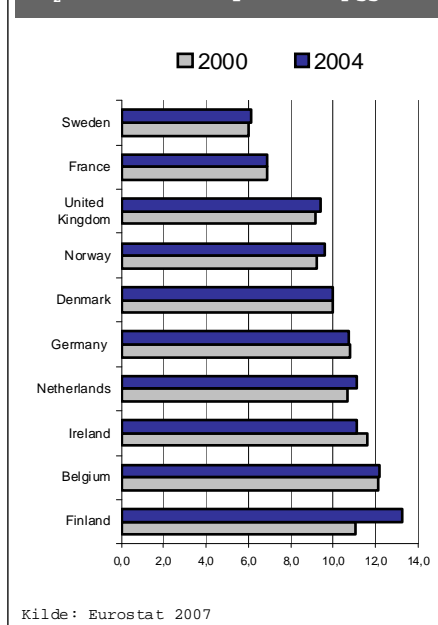
Forklaringen på disse tallene ligger i en rekke faktorer som ikke nødvendigvis relaterer seg til lokal forurensning (eksempelvis inngår utslipp i forbindelse med oljeutvinning inn i tallene). Det betyr at en Global Professional ikke nødvendigvis vil *oppleve* forurensningen ved å bosette seg i Norge.

En del av forklaringen på det lave engelske, franske og svenske nivået, er at disse landene i høy grad benytter seg av enten atomkraft eller vannkraft.

Figur 4.12: Vurdering av livskvalitet  
Vurdert på 10-punktskala, hvor 10 er høy



Figur 4.16: Årlig utslipp av CO<sub>2</sub> målt i tonn pr. innbygger



### 4.5.3 Åpenhet

Det er grunn til å tro at Global Professionals og dere familier vil søke sammen med andre i det miljøet hvor han eller hun jobber. I tillegg er det grunn til å tro at de er interessert i å inngå i sosiale sammenhenger med den lokale befolkningen. Opplevelsen av det lokale miljøet kan være viktig for familiens samlede inntrykk av landet.

		NOR	SWE	GER	FRA	NL	UK	BEL	IRL	DK	FIN
Nasjonal kulturs åpenhet for fremmed innflytelse	2000	7	8	7	6	9	7	8	8	7	7
	2007	7	8	7	5	8	7	7	8	7	6
Ikke-diskriminasjon pga. rase, kjønn, familie mv.	2000	7	6	7	6	6	6	6	6	5	8
	2007	8	7	8	6	7	7	7	7	8	7

Note: En score på 10 betyr maksimal åpenhet og ingen diskriminering  
 Kilde: IMD World Competitiveness Online. (verdiene er avrundet til nærmeste hele tall etter vanlige avrundingsregler). Analysen baserer seg på årstallene 2000 og 2007.

I IMD's World Competitive Yearbook er bedriftsledere spurt om de mener om sitt land om det er kultur for åpenhet ovenfor fremmed innflytelse, og om de vurderer at det gjøres diskriminering som går på rase, kjønn og familieforhold.

I Tabell 4.7 ligger Norge midt på skalaen og viser at norsk kultur vurderes til å ikke være spesielt åpen for fremmed innflytelse. I 2007 ligger Irland og Nederland langt bedre an. På dette området har også Sverige bedre score enn Norge.

I forbindelse med ikke-diskriminering plasserer Norge seg imidlertid vesentlig bedre. Her er Norge på nivå med Danmark og Tyskland.

European Social Survey<sup>33</sup> inneholder data som kan belyse dette ytterligere. I denne undersøkelsen har den europeiske befolkningen blitt spurt om for det første hvorvidt landet skal tillate innvandring for mennesker av samme etnisitet, annen etnisitet eller mennesker fra den tredje verden. For det andre har de blitt spurt om hvorvidt et land blir et bedre eller dårligere sted å bo, når mennesker fra andre land flytter til landet.

	NOR	SWE	GER	FRA	NL	UK	BEL	IRL	DK	FIN
Tillatt innvandring for personer av samme etnisitet som vertsland Andel som svarer "tillat mange"	20	30	19	10	8	11	15	23	21	14
Tillatt innvandring for personer av annen etnisitet enn vertsland Andel som svarer "tillat mange"	11	27	10	7	6	7	8	11	11	8
Tillatt innvandring for personer av fattige land utenfor Europa Andel som svarer "tillat mange"	12	28	11	7	6	7	10	128	10	9
Innvandring generelt gjør landet til et bedre sted å bo Andel som svarer 8-10 på en skala fra 1-10, hvor 10 er "Better Place to Live"	9	29	9	9	8	10	5	19	18	13

Kilder: European Social Survey, Edition 6.0 (verdiene er avrundet til nærmeste hele tall etter vanlige avrundingsregler)

<sup>33</sup> European Social Survey, Edition 6.0

Tabell 4.8 viser at det er relativt stor forskjell på hvor stor andel som mener at en skal tillate innvandring. Ikke overraskende ser vi av tabellen at det er størst velvilje til innvandring av personer med samme etnisitet som vertslandets.

Uansett innvandrernes opprinnelsesland plasserer Norge seg på en tredje-/fjerdeplass på listen over de mest velvillige. Bare Sverige og Irland er mer velvillige til innvandring i denne undersøkelsen.

Når spørsmålet handler om hvorvidt innvandring generelt gjør et land til verre eller bedre sted å bo, kommer Norge i den nederste halvdel av feltet. Kun 9 % av de spurte nordmennene regner med at innvandring gjør Norge til et bedre sted. Til sammenligning ser vi at 29 %, 18 % og 13 % hos henholdsvis Sverige, Danmark og Finland mener at innvandring gjør landet til ”a better place to live”.

Oppsummert kan vi si at Norge er i den øvre halvdel i benchmarkingen av de ti lands ”åpenhet” ovenfor utlendinger, men at Norge ikke kommer helt til topps. På toppen finner vi først og fremst Sverige og Irland. Hva angår holdningen til innvandring får Norge en lav score.



## Kapittel 5. Global Professionals i Norge – vurderinger fra Global Professionals

Vurderingene fra Global Professionals er basert på fire kvalitative fokusgruppeintervjuer. Tre av fokusgruppeintervjuene bestod av Global Professionals innen sektorene akademia, olje/gass utvinning og IKT. Det siste fokusgruppeintervjuet bestod av representanter for arbeidsgivere, hvor personer innen HR-avdelinger eller linjeledere i bedrifter fra forskjellige næringssektorer, deltok. Disse personene vil bli omtalt som arbeidsgivere.

Da opplysningene som blir presentert i dette kapitlet er basert på kvalitative intervjuer, er de ikke representative for alle Global Professionals eller alle bedrifter som ansetter Global Professionals. De kan likevel gi et inntrykk av hvordan Global Professionals og deres arbeidsgivere oppfatter Norge som land å bo i og arbeide i. På denne måten vil disse opplysningene være et viktig supplement til benchmarkingen i kapittel 4. Vi har av den grunn også benyttet den samme oppdeling som ble benyttet under benchmarkingen. Det vil si at vi også i dette kapitlet vil se på hvordan Global Professionals og arbeidsgivere oppfatter situasjonene i Norge når det gjelder basisfaktorer, avanserte faktorer og myke faktorer.

I en del tilfeller har vi presentert synspunkter som har fremkommet fra kun en av informantene. Dette har vi tatt inn som eksempler og merket det med å presentere det i egne tekstbokser. Disse synspunktene er tatt med for å vise noe av bredden i diskusjonen.

I presentasjonen av funnene er hovedvekten lagt på generelle synspunkter og synspunkter som flere informanter har delt. Vi har brukt direkte sitat for å eksemplifisere momenter som fremkom i intervjuene.

I siste del av dette kapitlet har vi listet opp en rekke forslag som vil bidra til å heve Norges attraktivitet. Dette er konkrete forslag som har fremkommet gjennom intervjuene.

Som en innledning til dette kapitlet presenterer vi noen momenter som har hatt betydning for hvorfor Global Professionals valgte å komme til Norge.

### 5.1 Hvorfor velger Global Professionals Norge?

Innledningsvis i denne rapporten pekte vi på en rekke faktorer med mulig innvirkning på valget av Norge som arbeidsland. Slike faktorer kan være:

- Jobbens innhold
- Lønnsnivå
- Mangel på andre alternativer
- Andre årsaker

Gjennom intervjuer og i denne analysen har vi fokusert på forhold med mulig innvirkning og betydning for at Global Professionals velger nettopp Norge og ikke andre mulige land. I tillegg til en rekke andre spørsmål valgte vi i tillegg også å spørre

mer direkte om hvorfor informantene hadde valgt å komme til Norge. Mange av informantene har like eller lignende begrunnelser for dette valget. Nedenfor har vi listet opp slike begrunnelser (opplistingene er ikke prioritert):

- **Tilfeldigheter**  
Flertallet av informantene pekte på at de oppfattet det som tilfeldig at de ”havnet i” Norge. Slike tilfeldigheter kunne videre beskrives som ”første stedet jeg fikk jobbtilbud” eller at Global Professional flyttet etter/til kjæreste eller ektefelle.
- **Nærhet til hjemland**  
Flere Global Professionals kom til Norge fordi det var nært reisemessig i forhold til sitt opprinnelsesland. De pekte på at de gjerne kunne ta arbeid utenlands, men ikke for langt hjemmefra.
- **Anbefalt av venner**  
Noen Global Professionals kom til Norge etter anbefaling fra venner med samme utdannelsesbakgrunn.
- **Anbefalt av professorer v/læringsinstitusjon**  
Flere Global Professionals hadde blitt oppfordret av sine veiledere ved læreinstusjonen i hjemlandet om å søke arbeid/studieopphold i Norge. Slik anbefaling ble gitt ut fra en forestilling om at det faglige nivået inne de aktuelle områdene var høyt i Norge.
- **Norge er eksotisk**  
Flere Global Professionals hadde en forestilling om Norge før de kom, som et eksotisk land med eventyr, troll og midnattssol. Videre, at landet har lite forurensning og vakker natur. Global Professionals ønsket å prøve ut dette eksotiske landet.
- **Skandinavia er attraktivt**  
Skandinavia oppfattes som attraktivt på grunn av gode velferdsordninger og på grunn av at en oppfatter det som trygt å bo i disse landene.
- **Kjente til Norge fra tidligere opphold**  
Noen Global Professionals hadde vært i landet før (utvekslingsstudent) og ønsker å komme tilbake.
- **Ønske om et godt oppvekstmiljø for barn**  
Noen Global Professionals kjente til og oppfattet norske forhold som særlig attraktivt i forhold til egne barns oppvekst. De kom altså til Norge for at barna skulle få muligheten til å oppleve dette.

I fokusgruppeintervju med representanter fra arbeidsgivere ble det også informert om hvordan bedriftene rekrutterer Global Professionals. Dette kan også si noe om hvorfor Global Professionals velger å komme til Norge:

- De fleste bedriftene rekrutterer stort sett via egen hjemmeside
- Forskningsinstitusjon oppgir at 70 % av de som blir ansatt sier at de fikk vite om stillingen gjennom kontakter

- En rekrutteringsbedrift oppgir at de også bruker også et eget søkeprogram hvor de kan søke opp kandidater fra hele verden. De drar også til utlandet, messer og utdanningsinstitusjoner og foretar intervjuer
- To av bedriftene brukte også LinkedIn<sup>34</sup>
- En bedrift drar til utdanningsinstitusjoner i Sverige og Tyskland
- Betaler ansatte opp til 30.000 kr for tips om personer (om jobber for bedriften i over 3 måneder)

De to listene ovenfor gir årsaker til at Global Professionals kom til Norge, og hvordan bedrifter rekrutterer Global Professionals. Videre i dette kapittelet under basisfaktorer, avanserte faktorer og myke faktorer legges også frem synspunkter på mulige viktige momenter for å gjøre Norge attraktivt for flere Global Professionals. Dette er synspunkter fra Global Professionals på bakgrunn av deres erfaringer med å arbeide i landet. Varigheten av den enkeltes arbeids/oppholdstid er varierende.

---

<sup>34</sup> Et nettsted hvor man kan bygge sitt eget "jobb relevante" nettverk

## 5.2 Basisfaktorer kvalitative data

I dette kapittelet ser vi nærmere på basisfaktorer. I tillegg til økonomiske indikatorer som lønn, skatt og levekostnader samt indikatorer for trygghet og helse vil vi også se på hvorfor Global Professionals velger å komme til Norge - og hvordan Global Professionals og arbeidsgivere opplever prosessene med å ordne formaliteter som arbeidstillatelse og personnummer.

### 5.2.1 Lønn og skatter

Det generelle inntrykket fra fokusgruppeintervjuene var at de fleste mente at lønnskalaen i Norge er mindre ”bratt” enn den er i andre land. Dette innebærer at Global Professionals med liten eller ingen jobberfaring, oppfatter lønnsvilkårene som gunstige. Derimot vil Global Professionals med lang erfaring oppfatte lønnsnivået i Norge som lavere enn i andre land (som eksempelvis Storbritannia og USA). Mange mente imidlertid at situasjonen er i ferd med å endre seg: Dersom bedriftene mangler kvalifiserte fagfolk er det nå blitt lettere å få lønnsøkning.

En Global Professional kommenterte at før han kom til Norge, fikk han vite at man måtte skatte 30/40 % av lønnen, og at han derfor var bekymret for at han ikke fikk noen penger igjen. Etter å ha bodd i Norge noen måneder opplevde den samme personen kjøpekraften sin som god.

*”The image in [the country where I studied] is that if you want to make money stay out of Norway.”<sup>35</sup>*

Det var flere som påpekte at mindre lønsspenn også er årsak til færre sosiale problemer og mindre kriminalitet, og på denne måten også et gode. Andre kommenterte at når man velger å komme til Norge er det ikke først og fremst på grunn av lønnen men på grunn av velferdssystemet og lav kriminalitet.

*”The salary scale in [my home country] is much steeper, and this is also what contributes to social problems.”<sup>36</sup>*

Når det gjelder skattenivået var det også en generell oppfatning blant de Global Professionals som vi intervjuet, at dette er relativt høyt i Norge. Mange fortalte at de fikk motstridende opplysninger om skattenivået før de kom til Norge, og at det ut fra forhåndhåndsinformasjonen de mottok var vanskelig å få forståelse av hvordan deres generelle kjøpekraft ville bli.

En Global Professional fortalte at han oppfattet at dersom myndighetene tror at du skal bli her lenger enn fire år ”jakter” de på deg for at du ikke skal få dette fradraget. I denne situasjonen var han avhengig av at arbeidsgiveren hans overbeviste myndighetene om at han kom til å forlate landet innen fire år.

Utlendinger som er midlertidig bosatt i Norge i opptil 2 år kan få et skattefradrag på 10 %<sup>37</sup>. Før 2006 var dette fradraget på 15 % og gjaldt for 4 år. Det er flere Global Professionals som hevder at det har vært vanskelig å få informasjon om dette skattefradraget. Mange har fått denne informasjonen fra venner i samme situasjon. Det er også stor usikkerhet knyttet til hva som skjer dersom du har fått dette fradraget og blir i

<sup>35</sup> Informant arbeidstaker 7

<sup>36</sup> Informant arbeidstaker 3

<sup>37</sup> Opplysninger fra [www.skatteetaten.no](http://www.skatteetaten.no)

Norge i mer enn 2 år (eller 4 år i henhold til tidligere ordning). Det var også flere som mente at denne ordningen burde være mer fleksibel og følge ankomst Norge istedenfor kalenderåret. Slik som det er nå risikerer du å "miste" ett år med skattefradrag dersom du ankommer Norge på slutten av et år. Det ble også nevnt at det føltes urimelig å være med å betale så mye til fellesskapet dersom man bare ble boende i

En arbeidsgiver hadde også fått reaksjoner fra en Global Professional på at han risikerte å miste mye penger på grunn av at han måtte betale skatt av opsjoner han hadde i det firmaet han jobbet i tidligere.

Norge i noen få år. Dette da behovet for å benytte velferdsgodene på samme måte som personer som bor i Norge over lengre tid ikke er til stede.

Det var også en allmenn oppfatning blant arbeidsgiverne at søkerne er skeptiske til det høye skattenivået. Flere mente at det var

lettere å argumentere mot dette tidligere da skattefradraget var på 15 % i fire år. Når dette nå er redusert til 10 % i to år var det flere arbeidsgivere som oppga at de ikke lenger nevnte dette for arbeidstakere før de kom.

### Oppsummering lønn og skatt:

- Lønnsnivået oppleves som gunstig for Global Professionals med liten eller ingen tidligere arbeidserfaring
- Lønnsnivået oppleves som lite gunstig for Global Professionals med lang arbeidserfaring
- Global Professionals kommer ikke til Norge på grunn av lønnen
- Global Professionals kommer til Norge på grunn av velferdssystemet
- Global Professionals kommer til Norge på grunn lav kriminalitet
- Det er vanskelig å få informasjon om skattenivået før ankomst til Norge
- Det er vanskelig å få forståelse av generell kjøpekraft før ankomst til Norge
- Det er vanskelig å få informasjon om det spesielle skattefradraget for personer som oppholder seg midlertidig i Norge
- Arbeidsgivere mener at skattefradraget tidligere var et godt argument for arbeidssøkere som var skeptiske til det høye skattenivået i Norge. Når dette nå er redusert til 10 % i to år er det mange som ikke engang nevner dette til søkere.

### 5.2.2 Levekostnader

De Global Professionals vi intervjuet var stort sett enige om at lønnen samsvarer med levekostnadene. Mye virker dyrt når man kommer til Norge, men når man begynner å se på nettolønnen, opplever de fleste at de har relativ god kjøpekraft.

*"I had the expectations that it was going to be very expensive. Therefore I decided not to calculate the currency to [my country's] currency, and I have eventually started to get used to the Norwegian prices."*<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Informant arbeidstaker 7

Mange mente at når de bare slutter å kalkulere alle priser i hjemlandet valuta, venner man seg til prisnivået. Det er også flere som kommenterte at de får god råd når de reiser på ferier til hjemlandet. Noen prøvde også å få mest mulig informasjon om levekostnader før ankomst slik at de kunne bruke dette i lønnsforhandlinger.

*"I got information before I came that the living expenses was 1.6 % higher in Norway [compared to my home country], so I could use this when negotiating my salaries"<sup>39</sup>*

Flere nevner at det generelt sett er dyrere å være enslig enn å ha familie. Noe av det som oppfattes som særlig dyrt er transport, kjøp av bil, ta sertifikat, de fleste fritidsaktiviteter og å gå ut å spise og drikke. Generelt sett mener mange at mat er dyrt og at det er vanskelig å finne gode ferskvarer. De fleste mente at husleie er relativt rimelig sammenlignet med andre land (for eksempel Storbritannia).

En person opplyste at da de bare hadde en inntekt i familien, klarte de ikke å spare noen penger. Men han mente at dette også ville ha vært situasjonen i mange andre land.

Når det gjelder bank og forsikringer er det mange som mener at det er vanskelig å finne ut hva som er mest lønnsomt på grunn av at det er lite informasjon om dette på engelsk. Mange opplyser at de derfor har vært avhengige av hjelp fra venner som snakker norsk for å finne ut av det. Dette med manglende informasjon på engelsk oppleves som særlig vanskelig når det gjelder å ta opp lån. Låneopptak vil ofte angå store summer, og det oppleves som veldig frustrerende å ikke vite om du har fått en god eller mindre god avtale. Det er også flere som oppgir at det er vanskelig å vite hva de er forsikret mot, idet denne informasjonen kun gis på norsk. Flere arbeidsgivere nevnte også at det er for lite informasjon på engelsk i bankvesenet.

En Global Professional opplyste at hun ikke opplevde forsikringer som spesielt dyre, men egenandelen var utrolig høy. En annen person uttrykte frustrasjon over at man ikke kan tegne en livsforsikring før man har vært i Norge i fem år.

*"We ended up with [a specific bank] as this was the only bank where we got some information in English. I do not think that we made the right choice, but it is difficult to change because it is so difficult to get information about different banks."<sup>40</sup>*

*"It took me three months to get a bank account. I had to get a friend to help me translate because I wanted to use [a specific bank] and there was no information in English."<sup>41</sup>*

### Oppsummering levekostnader:

- Lønnsnivået samsvarer med levekostnader
- Global Professionals opplever at de har relativt god kjøpekraft
- Noen varer og tjenester som kan gå innenfor betegnelsen basisfaktorer, oppfattes som dyrt:
  - transport
  - kjøp av bil
  - ta sertifikat

<sup>39</sup> Informant arbeidstaker 8

<sup>40</sup> Informant arbeidstaker 3

<sup>41</sup> Informant arbeidstaker 6

- de fleste fritidsaktiviteter
- gå ut å spise og drikke
- Husleie oppleves som relativt rimelig
- Det er vanskelig å finne ut om man har gode avtaler når det gjelder bank og forsikring, da det finnes veldig lite informasjon om dette på engelsk

### 5.2.3 Sikkerhet

---

Det er helt tydelig at sikkerhet har vært en viktig faktor for mange Global Professionals når de velger å komme til Norge. Flere nevner at sikkerhet og gode oppvekstvilkår for barn var hovedgrunnen til at de valgte Norge. Det blir særlig kommentert at følelsen av at barn og kvinner kan bevege seg sikkert overalt har stor betydning for at de trives i Norge. Det er også mange som reagerer positivt på at det er lite synlige våpen blant politi og personer ansatt i sikkerhetselskaper.

*"What was amazing to me was that even the police are forbidden to carry guns."*<sup>42</sup>

*"Kids play in the streets. It is so much less dangerous."*<sup>43</sup>

#### Oppsummering sikkerhet:

- Sikkerhet har vært en avgjørende faktor for at flere Global Professionals valgte å komme til Norge

### 5.2.4 Helse

---

Flere Global Professionals oppga at de var imponert over systemet med fastlege, og synes at dette fungerte veldig godt. Når det gjaldt hvor lang tid det tok å få time hos fastlegen var det derimot delte meninger.

En person fortalte at han ikke synes at han fikk noe hjelp fra bedriftshelsetjenesten, mens han i den bedriften han jobbet i tidligere (i et annet land) var tilknyttet et privat legesenter hvor man fikk hjelp umiddelbart.

Noen mente at de måtte vente uker før de fikk time, mens andre oppga at de fikk time raskt. Mange hadde også positive erfaringer fra helsevesenet generelt, både for seg selv og familiemedlemmer. Det var også en som nevnte at i akutsituasjoner opplevde han helsevesenet som veldig profesjonelt.

Noen som kom fra land hvor man betaler for alle helsetjenester (ofte gjennom forsikringer), mente at det var vanskelig å forstå hvordan systemet fungerer. En av grunnene til dette er at man får lite informasjon til dette er at man får lite informasjon på engelsk også om dette emnet. Det de fleste var enige om var at det var veldig rart at all informasjon fra NAV om fastlege var på norsk. Mange fortalte om frustrasjon over å få et flere siders brev som de ikke skjønnte noe av. Og hvis de ringte det num-

En person mente at når en voksen person har fått nytt personnummer, bør det være mulig for myndighetene å fange opp at dette er en utlending som antagelig ikke snakker norsk, og dermed sende informasjon på engelsk.

<sup>42</sup> Informant 19

<sup>43</sup> Informant 18



meret som stod i brevet hjalp det ingenting, for telefonsvareren til NAV mangler også mulighet for å få informasjonen på engelsk.

*"I got a letter in Norwegian with a lot of names and addresses. First I thought it was the addresses of my neighbours and I did not understand anything. It took us some time to understand that this was suggestions for a personal doctor. I had to go many times to NAV to understand what it was all about".<sup>44</sup>*

### Oppsummeringer helse:

- Systemet med fastlege imponerer
- Helsevesenet generelt sett fungerer godt
- Det er frustrerende at all informasjon om fastlege/telefonsvarer NAV bare er på norsk
- Voksne personer som har nytt personnummer må kunne også få informasjon på engelsk

### 5.2.5 Formaliteter

---

Det som preget diskusjonen om prosessen for å få arbeidstillatelse i alle fokusgruppeintervjuene med Global Professionals var at det er veldig varierende hvordan prosessen oppfattes og hvor lang tid det tar. For noen var dette ordnet før de kom, mens andre forteller at det i arbeidstilbudet stod som et forbehold at de også måtte få arbeidstillatelse. Dette forbeholdet føltes som en stor usikkerhet for de som opplevde det. Flere påpekte også at det er merkelig at den første arbeidstillatelsen (selve papiret) er skrevet på norsk, da målgruppen er personer som akkurat har kommet til Norge og neppe behersker det norske språket.

Tidligere undersøkelser har pekt på at personer med høyere utdanning har følt det nedverdiggende å stå i kø sammen med alle som søker om arbeidstillatelse i Norge<sup>45</sup>. Dette ble ikke nevnt av noen i de fokusgruppeintervjuene vi foretok blant Global Professionals. I tillegg sa flere arbeidsgivere de opplever at det har vært en stor forbedring i de siste årene. Et eksempel på en slik forbedring er det nye Service-senteret som er åpnet i Oslo. Dette ble trukket frem som en særlig vellykket nysatsning. Dette senteret er et samarbeid mellom Politiet, Utlendingsdirektoratet (UDI), Arbeidstilsynet og Skatteetaten i Oslo, og her kan både Global Professionals og familiemedlemmer komme for å få ordnet de nødvendige formaliteter<sup>46</sup>. En arbeidsgiver opplyser at de har opplevd at familier får oppholds- og arbeidstillatelse innen 5 dager fra de leverte søknaden på Service-senteret. Foreløpig finnes det ingen tilsvarende tjenester i andre norske byer. Der det ikke finnes slikt senter må Global Professionals gå til politiet for å ordne med arbeidstillatelse. Flere arbeidsgivere opplyste at de etter å ha ansatt flere Global Professionals, har fått egne kontaktpersoner i politiet og UDI, hvilket også gjør prosessen mye enklere. Arbeidsgiverne opplyste også at de synes at UDI etter hvert har fått god informasjon på engelsk.

---

<sup>44</sup> Informant 5

<sup>45</sup> Statskonsult (2007), Effektiv og målrettet informasjon og kommunikasjon med inn-vandrergrupper, Statskonsult rapport 2007-01

<sup>46</sup> For mer informasjon se [www.udi.no](http://www.udi.no)



Den positive holdningen alle arbeidsgiverne vi intervjuet hadde i forhold til det offentlige regelverket og UDI står delvis i motsetning til tidligere kvantitative undersøkelser. I en kvantitativ analyse FAFO har gjennomført for Norsk Industri, rapporterer 32 % av bedriftene at de opplever mange eller noen problemer med det offentlige regelverket. De vanligste problemet er vanskelige regler/tungt byråkrati (Arup Seip 2007). Det er derfor viktig å merke seg at det er stor sannsynlighet for at de arbeidsgiverne som velger å stille opp på et fokusgruppeintervju, vil være representanter for bedrifter som allerede har gjort seg noen tanker om hvordan rekruttering av utenlandske arbeidstagere skal foregå og er mer erfarne innen området.

Som et eksempel på hvordan det kan oppleves fortalte en person som selv er Global Professional, men som kom til Norge sammen med sin ektefelle som også er Global Professional, at han fikk beskjed om å søke om arbeidstillatelse på bakgrunn av familiegjenforening. Da han enda ikke hadde fått svar på søknaden sin hadde han ikke mulighet til å reise ut av Norge på konferanser som var relevante for jobben hans. Denne personen anbefalte derfor at det måtte være mulig å gi tillatelser for enkeltreiser i påvente av at søknaden om arbeids- og oppholdstillatelse skulle behandles.

Det er også flere doktorgradsstudenter fra samme land som opplever å få arbeidstillatelse med forskjellig varighet, fra ett år til tre år. Det var flere som mente at dette skyldtes at noen blir oppfattet som studenter og andre som spesialister. Disse forskjellene skaper store frustrasjon blant de som får tillatelse for kun ett år av gangen, da varighet på arbeidstillatelsen for mange er knyttet til trygghet for å beholde jobben og mulighet til å få kreditt i banken. De som har opplevd å ha en tillatelse som må fornyes hvert år opplyser også at dette gjør det vanskelig å planlegge utenlandsreiser i forbindelse med

jobb og fritid. Selv om du vet at tillatelsen din blir fornyet, er det usikkert akkurat hvor lang tid det tar, og i mellomtiden er det noen politidistrikt som inndrar passet til den personen som søker om fornyelse. Det oppleves også som relativt dyrt å betale for fornyelse av arbeids- og oppholdstillatelse for de som kommer fra land utenfor EU. En arbeidsgiver oppga også at de har opplevd at det kan være vanskelig for ekte-

En person opplyste at da han fikk barn i Norge regnet han med at alt var i orden på grunn av at barnet hadde fått personnummer og familien mottok barnetrygd. Da de senere reiste ut av landet og skulle tilbake til Norge igjen, fikk han beskjed av politiet at barnet hans ikke hadde oppholdstillatelse i Norge. Han hadde inntil da ikke fått noe informasjon om at han måtte søke om egen oppholdstillatelse for barnet.

feller å få visum, og at disse personene stående i køen sammen med andre som søker familiegjenforening. Hvis formalitetene for familien tar tid, oppleves dette som særlig vanskelig for Global Professionals.

Utenlandske arbeidstakere som søker om å få skattekort første gang, får et registreringsnummer: D-nummer<sup>47</sup>. Nummeret står på skattekortet og brukes til å identifisere personen hos offentlige myndigheter<sup>48</sup>. Når det gjelder prosessen med å få D-nummer,

kom det også her fram i intervjuene med Global Professionals at denne prosessen har varierende lengde. En opplyste at han fikk D-nummer etter en måned, mens det for andre tok over seks måneder. Det er ikke mulig å opprette bankkonto i Norge uten dette nummeret, så det var en som opplyste at før dette var på plass måtte han få lønnen inn på sin utenlandske bankkonto og betale høye gebyrer hver gang han skulle ta ut egne penger.

<sup>47</sup> D-nummer er en slags fødselsnummer for personer som skal oppholde seg i Norge i kort tid.

<sup>48</sup> Opplysninger fra [www.skatteetaten.no](http://www.skatteetaten.no)

Det var også flere som etterlyste mer informasjon når det gjaldt tillatelse til familie-medlemmer.

### Oppsummering formaliteter:

- Det er varierende hvor lang tid det tar å få arbeids- og oppholdstillatelse og D-nummer eller personnummer
- Lang ventetid på D-nummer kan ha økonomiske konsekvenser blant annet at man ikke kan få åpnet bankkonto i Norge
- Det er ønske om mer informasjon når det gjelder arbeids- og oppholdstillatelse til familiemedlemmer
- Arbeidsgivere opplever at det har vært en stor forbedring de siste årene når det gjelder prosessen med å få arbeids- og oppholdstillatelse
- Service-senteret i Oslo blir trukket frem som en vellykket nysatsning

## 5.3 Avanserte faktorer kvalitative data

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan de avanserte faktorene som integrering via arbeidsplassen, jobbinnhold, velferd og utdanning, og mer avanserte levekostnader oppleves av Global Professionals.

### 5.3.1 Bedriftens rolle i integrering

Inntrykket fra fokusgruppeintervjuene med Global Professionals er at det varierer veldig hvor mye bedriftene gjør for å hjelpe nyansatte utenlandske arbeidstakere. Noen opplyser at de får hjelp til alt fra å få personnummer og arbeidstillatelse, til å opprette bankkonto, mens andre må finne ut av det aller meste selv. Det er også et generelt inntrykk fra intervjuene at det er store forskjeller fra sektor til sektor når det gjelder hjelp fra arbeidsgiver. Det var flere Global Professionals innen olje/gass-sektoren og IKT sektoren som opplyste at de fikk hjelp til de fleste formaliteter av bedriftene. Den eneste personen som oppga at hun fikk mye informasjon om Norge av arbeidsgiver før ankomst Norge, var også ansatt innen olje/gass sektoren. Den samme person fikk i tillegg, like etter ankomst, et en-dags kurs ved den lokale Næringsforeningen om det å være ny i regionen. Dette synes hun var veldig nyttig i tillegg til at det ga henne en mulighet til å bli kjent med andre nyinnflyttede Global Professionals. Under intervjuet av Global Professionals innen akademia var det derimot mange som opplyste at de hadde måttet finne ut av nesten alt selv.

Utfylling av selvangivelse kan være komplisert for Global Professionals. Imidlertid er det flere firma som tilbyr de ansatte hjelp med dette. Flere personer innen olje/gass-sektoren opplyste at bedriftene har egne revisorselskaper som tar selvangivelsen for utenlandske arbeidstakere.

En person oppga at han ikke fikk noe hjelp til å fylle ut selvangivelsen, og brukte hver kveld i to uker for å få det til. Dette var før man innførte forenklede selvangivelser i Norge, og all informasjon og alle skjemaer som skulle fylles ut var på norsk.

*"The companies have to be interested in people not only in employees."<sup>49</sup>*

Intervjuet med arbeidsgivere gjenspeilte inntrykket fra intervjuene med Global Professionals. Det er tydelig at det er stor variasjon mellom bedriftene når det gjelder å hjelpe nyansatte Global Professionals i den første tiden i Norge. En arbeidsgiver opplyser at de ønsker å bidra med hjelp til selvhjelp da dette også er det de ansatte ønsker. Andre bedrifter hjelper til på alle felt. Flere arbeidsgivere oppgir at de bevisst

En av disse bedriftene har opprettet et eget team av faddere. Den samme bedriften har bygd ut kantinene slik at det serveres varm lunsj hver dag. Dette på grunn av at mange av de Global Professionals som er ansatt ved denne bedriften er enslige, og kanskje lite vant til å lage mat. I tillegg har denne bedriften startet med en sosial samling fredag ettermiddag hvor det serveres øl og litt mat. Denne bedriften tilbyr også gratis fullt møblerte leiligheter i nærheten av kontoret de første fire månedene en Global Professional er ansatt, og de bruker bare engelsk som arbeidsspråk (også der det bare er personer som snakker norsk tilstede).

bruker faddere som selv har kommet som Global Professionals. Andre arbeidsgivere oppgir at de også bruker engelsk som arbeidsspråk, men at det også snakkes noe norsk på jobb. Dette mener de er en viktig oppmuntring for utenlandske ansatte til å lære seg mer norsk. Det opplyses fra en større virksomhet at det er store forskjeller innen forskjellige avdelinger når det gjelder hvordan nyansatte Global Professionals blir tatt i mot. De har av den grunn satt i gang et prosjekt for å bedre integreringen av utenlandske arbeidstakere. De jobber også med å bygge ut nettsidene sine med informasjon om de prosessene en nyansatt Global Professional må gjennom.

Flere av arbeidsgiverne opplyste at de bruker Oslo Handelskammer. Når de melder inn nyansatte Global Professionals der, får disse en bok med informasjon de trenger om å være ny i Norge. I tillegg blir de invitert til samlinger med andre Global Professionals og får informasjon om forskjellige kulturbegivenheter. Mot ytterligere betaling tilbyr Oslo Handelskammer også 24 - timers service hvor utlendinger kan få hjelp i alle slags situasjoner. Dette innebærer blant annet at de blir møtt på flyplassen. Denne tjenesten fra Oslo Handelskammer oppfattes som en relativt dyr tjeneste som passer best for store bedrifter. Det ble foreslått at det offentlige også kunne samle informasjon tilsvarende det Oslo Handelskammer har gjort i sin bok og tilby denne informasjonen til mindre virksomheter eller gjøre det tilgjengelig for Global Professionals på andre måter.

Arbeidsgiverne oppga også at det ville være nyttig å opprette nettverk av flere arbeidsgivere som ansatte Global Professionals, slik at man kan lære av hverandres erfaringer. Noen av bedriftene hadde allerede slike nettverk gjennom Oslo Handelskammer og UDI Brukergruppe, og opplyste at problemet er at det ofte er vanskelig å få arbeidsgivere til å klare å møtes. Allikevel mente alle at dette antagelig ville være en god løsning også for mindre bedrifter med liten erfaring når det gjelder ansettelse av Global Professionals.

### **Oppsummering bedriftenes rolle i integrering:**

- Bedriftenes innsats for å hjelpe nyansatte i tiden like etter ankomst er veldig varierte.
- Det generelle inntrykket er også at det er stor variasjon innen de forskjellige sektorene. Det kan virke som om Global Professionals ansatt i olje/gass-sektoren

<sup>49</sup> Informant arbeidstaker 13

og IKT sektoren får mer hjelp av arbeidsgiverne sine enn personer ansatt innen akademia.

- Bare en person som oppga at hun fikk mye informasjon om Norge fra arbeidsgiver før ankomst
- Flere arbeidsgivere bruker faddere som selv har vært Global Professionals
- Det er flere arbeidsgivere som bruker Oslo Handelskammer i integreringsprosessen, og som er veldig fornøyd med denne tjenesten. Dette er imidlertid et kostbart opplegg og derfor ikke like aktuelt for mindre bedrifter
- Det foreslås at en informasjonspakke tilsvarende den Oslo Handelskammer gir til medlemmer kan gjøres tilgjengelig for Global Professionals i mindre bedrifter
- Arbeidsgivere mener at det kan være nyttig å opprette nettverk for å dele erfaringer når det gjelder rekruttering og integrering av Global Professionals

### 5.3.2 Jobbinnhold

De fleste Global Professionals oppfatter arbeidsmiljøet i Norge som mindre formelt enn det de har opplevd i andre land. Dette oppleves av de fleste som veldig positivt. Det er flere som kommenter at den flate strukturen i mange norske bedrifter gjør at du har tilgang til sjefen din, og kan stille kritiske spørsmål til han/henne. Disse erfaringene ble vurdert i forhold til de erfaringene de hadde fra jobber i andre land.

*“There is not so much hierarchy. You can go to your boss without fear and ask any question.”<sup>50</sup>*

*“In [another country where I used to work] my boss came every morning and said “Good morning”, but it felt more like he wanted to check on me. There is very little of that here”.<sup>51</sup>*

Det oppleves også som veldig positivt for personer uten lang arbeidserfaring, at også disse kan bli gitt stort ansvar.

*“As a newly graduate [in my home country] you were looked upon as a trainee, but here I was given a lot of responsibility from the start.”<sup>52</sup>*

Det de fleste kommenterer som positivt er at det er aksept for å fokusere på livet utenfor jobben, på familie og fritid. Det er også flere som oppgir at dette er en av de mest positive faktorene ved å jobbe og bo i Norge. Både blant de med familie og de uten familie oppleves det som veldig positivt at det er aksept for å gå etter endt arbeidstid og gå tidlig på fredager dersom det ikke er noe som haster.

Noe som frustrerte flere av Global Professionals som ble intervjuet er at det ikke er mulig å ta lønnet ferie i Norge før du har jobbet i et helt år. I andre land opparbeider man seg

En person som er ansatt i en større bedrift opplever derimot at det er stor distanse til ledelsen. Men også han kommenterer at hans generelle inntrykk er at det er mindre avstander mellom leder og ansatt i norske bedrifter.

En oppgir at det kan være frustrerende at alle rundt han fokuserer så mye mer på familie enn på jobb. Han mener at det av og til kan gjøre det vanskelig å overholde frister.

<sup>50</sup> Informant arbeidstaker 11

<sup>51</sup> Informant arbeidstaker 15

<sup>52</sup> Informant arbeidstaker 8

rettigheter til noen feriedager hver måned. Det at man ikke kan ta ut lønnet ferie første året kan føles tungt, særlig på grunn av at mange føler at det er veldig lenge å vente et helt år før de kan reise til hjemlandet. Og for de fleste er det for dyrt å reise bare for en helg. Det ble foreslått at disse reglene burde være mer fleksible for Global Professionals, slik at de kan ta ut ferie også de første året.

*“Somehow it feels like you just have to get through the first year and then your situation becomes better”<sup>53</sup> [uttalt om at man må jobbe et år før man kan ta ut lønnet ferie]*

Innenfor alle sektorene er det flere Global Professionals som kommenterer at de har blitt overasket over det høye faglige nivået blant kollegaer. Flere mener at det er lite kjent i utlandet at norske utdanningsinstitusjoner holder et høyt faglig nivå. Flere oppgir at de opplevde mye mer press når det gjaldt publisering i land de har jobbet i tidligere, men at det som publiseres i Norge er mer originalt.

*“In [the country I worked in before] there is a lot of competition for publishing. But there is not so much originality. Here there is less pressure, and what you publish is more original.”<sup>54</sup>*

I intervjuet med arbeidsgivere er det flere som har fått tilbakemeldinger på at det er lett å jobbe i Norge på grunn av at det meste er forutsigbart. Det er strukturerte arbeidsforhold, og man har rettigheter som arbeidstaker. Særlig viktig er det at man ikke kan bli oppsagt på dagen.

### Oppsummering jobbinnhold:

- Arbeidsmiljøet i Norge oppfattes som mindre formelt, med mindre avstand mellom ledere og ansatte, noe som for de oppleves som positivt
- De fleste opplever det også som positivt at det er aksept for å bruke tid på familie og fritid
- Det oppleves som frustrerende at det ikke er mulig å ta ut lønnet ferie det første året. Et forslag er å gi en mer fleksibel ferieordning for Global Professionals
- Mange opplever at det er et høyt faglig nivå blant kollegaer, og mener at dette er noe Norge er lite kjent for
- Norge oppleves som forutsigbart på den måten at man har rettigheter som arbeidstaker og ikke kan bli sagt opp med umiddelbar virkning (dvs. på dagen).

### 5.3.3 Velferd og utdanning

---

Arbeidsgiverne opplyser at det ofte er vanskelig å tilrettelegge for ansattes familie på grunn av at de skolene de ansatte ønsker, ofte fylles raskt opp. I Oslo er kapasiteten til de internasjonale skolene nesten sprengt. Det kan også være vanskelig å få barnehageplass dersom de ansatte ikke rekker å søke om kommunal barnehageplass innen slutten av mars. En av arbeidsgiverne har derfor prøvd å få en avtale med Oslo kommune om å ha barnehageplasser og skoleplasser tilgjengelige til over sommeren.

---

<sup>53</sup> Informant arbeidstaker 5

<sup>54</sup> Informant arbeidstaker 16

Disse synspunktene ble også reflektert i intervjuene med Global Professionals. En person oppgir at på grunn av at de fleste flytter i løpet av sommeren, er det mange som har problemer med å finne barnehageplass. For denne personen var dette en stor bekymring det første året han og familien hans bodde i Norge. Han mente at uten kontaktnett kan det også være vanskelig å finne dagmamma eller andre former for barnepass:

*"Since we didn't reach the deadline to apply for kindergarten in August, we had to struggle to find child care."<sup>55</sup>*

Når det gjelder internasjonale skoler var det flere som kommenterte at dette er et veldig dyrt alternativ. I følge informantene er store prisforskjeller på internasjonale skoler i forskjellige norske byer. Noen av informantene mente at dette antagelig kommer av at i noen byer er det mange bedrifter som betaler for ansattes barns skolegang. Dette gjør det imidlertid vanskeligere for de som ikke har en slik ordning, men som allikevel ønsker å ha barna på en internasjonal skole.

En informant oppga at hun kjente noen som reiste fra Norge på grunn av at den internasjonale skolen i nærheten var for dyr.

*"You get the question why you send them there [to an international school] when there is free education offered. I believe that children should start to learn earlier than they do in Norway."<sup>56</sup>*

### Oppsummering velferd og utdanning:

- Både Global Professionals og arbeidsgivere opplever at det kan være vanskelig for ansatte å få barnehageplass
- Internasjonale skoler oppfattes som dyre, med store prisforskjeller i forskjellige norske byer
- Kapasiteten på internasjonale skoler i Oslo er sprenget

#### 5.3.4 Levekostnader – "avanserte behov"

Alle de Global Professionals vi intervjuet oppfatter de mer avanserte levekostnadene i Norge som relativt dyre. Det blir særlig kommentert at det er veldig dyrt å importere bil fra hjemlandet. Dette blir også kommentert av en arbeidsgiver som oppgir at de prøver å oppfordre til ikke å importere bil da dette er veldig dyrt i Norge. Det hjelper heller ikke å kjøpe bil i Norge da man også har høye avgifter på nye biler:

*"We took our car to Norway and it was extremely expensive. It feels like I was penalized, because I had already paid VAT for the car"<sup>57</sup>*

*"Hvis det er en småbarnsfamilie som kommer hit prøver vi å argumentere med at transportmulighetene er så gode at de slipper å ta med bil fordi dette blir så dyrt. Men ideelt sett bør jo folk kunne ha en bil og leve et liv tilsvarende livet til den jevne nordmann."<sup>58</sup>*

<sup>55</sup> Informant arbeidstaker 19

<sup>56</sup> Informant arbeidstaker 11

<sup>57</sup> Informant arbeidstaker 18

<sup>58</sup> Informant arbeidsgiver 24

Det er også flere Global Professionals som kommenterer at tollklarering i Norge tar veldig lang tid. Dette er hovedårsaken til at det tar lang tid å få hovedbagasjen fra hjemlandet. I tillegg var det flere som kommenterte at tollsystemet også gjør det vanskelig å handle på internett. Dette er viktig for flere Global Professionals som ikke alltid får tak i det de er vant til fra hjemlandet i Norge.

Det som imidlertid engasjerer mest er at det er dyrt å reise på ferie til hjemlandet hvis du ikke bor i Oslo. Selv om det finnes flere billige flyselskaper som med internasjonale avganger fra Oslo, er det såpass dyrt å komme seg til Oslo først at gevinsten ”spises opp”.

### Oppsummering levekostnader – avanserte behov:

- ”Avanserte” levekostnader oppleves som relativt dyre i Norge
- Mange synes at utgiftsnivået ved å importere bil er urimelig
- De som ikke bor i Oslo har ikke samme mulighet til å benytte seg av billige flybilletter ut av Norge.

## 5.4 Myke faktorer kvalitative data

I dette kapitlet skal vi se på hvordan Global Professionals opplever myke faktorer som livskvalitet, miljø, kultur og åpenhet. I underkapitlet om kultur har vi også inkludert språk.

### 5.4.1 Livskvalitet

Som nevnt under jobbinnhold (avanserte faktorer) er det flere Global Professionals som oppgir at hovedårsaken til at de valgte å komme til Norge var at det oppleves som om det er gode oppvekstvilkår for barn i Norge. Det var også flere som kommenterte at mindre folk og kortere avstander innebærer at man ikke trenger å bruke så mye tid på reising til og fra jobb. I tillegg er det mulig å bruke tid på familie og fritid og ikke bare på jobb. Flere av arbeidsgiverne mente at Norge bør reklamere for muligheten, spesielt for kvinner, til å kombinere karriere og familieliv.

*“I told them in the job interview that the job wouldn’t be everything for me. I guess that in some countries that would be the complete wrong thing to say, but I got the job”.*<sup>59</sup>

Trygghet i forhold til kriminalitet og helsevesen er også faktorer som spiller positivt inn for mange Global Professionals. En person kommenterer at velferdsstaten med like muligheter for alle når det gjelder utdanning, også fører til økt livskvalitet:

*“In [the country where I used to work before] people work like mad to send their children to a good school. But here people enjoy a good life, and they can still send their children to a good school.”*<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Informant arbeidstaker 7

<sup>60</sup> Informant arbeidstaker 16



### Oppsummering livskvalitet:

- Gode oppvekstvilkår for barn, mulighet til å kombinere karriere og familieliv oppfattes som positivt
- Lav kriminalitet og godt helsevesen er faktorer som mange mener fører til økt livskvalitet

#### 5.4.2 Åpenhet

---

De aller fleste Global Professionals vi intervjuet mente at det var vanskelig å bli kjent med andre enn utlendinger på samme jobb. Mange opplever at de norske nyansatte danner egne sosiale grupper etter kort tid, hvor de ikke blir inkludert. Det var også flere som kommenterte at selv om utlendinger inviterer norske kollegaer på fest, blir de sjelden invitert tilbake. Global Professionals som kommer med familie og barn opplever det som noe lettere å bli kjent med nordmenn, på grunn av at de får andre sosiale arenaer som barnehage, skole og fritidsaktiviteter. Flere kommenter også at man må gå forsiktig fram dersom man skal bli kjent med nordmenn.

En person kommenterer at det er lettere å komme i kontakt med nordmenn som jobber internasjonalt eller som er gift med utlendinger, da disse er mye mer åpne.

*"I do think Norwegians are open and friendly if you approach them in the right way."*<sup>61</sup>

Det ble kommentert at det var veldig rart i begynnelsen at de aller fleste nordmenn hadde sitt sosiale nettverk utenfor jobben. Etter arbeidstid forsvant alle hjem, og man ble aldri invitert ut med kollegaer etter jobb.

*"Norwegians have the bars but not the bar culture"*<sup>62</sup>

### Oppsummering åpenhet:

- Det oppleves som vanskelig å få kontakt med andre enn utlendinger på jobben
- Det er lettere for personer som kommer med familie og barn å få kontakt med andre nordmenn, da disse treffer mange i forbindelse med barnehage, skole og fritidsaktiviteter

#### 5.4.3 Kultur

---

Mange Global Professionals opplever det som vanskelig å få informasjon om kulturbegivenheter, da disse ofte er lite annonsert. De opplever også at nordmenn ofte ikke er informert om kulturbegivenheter i sin egen by.

*"There is a jazz festival here, but I think Norwegians are afraid of thinking big. So even though there are festivals they do not talk much about it"*<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Informant arbeidstaker 15

<sup>62</sup> Informant arbeidstaker 15



Når det gjelder sportsaktiviteter er det flere som kommenterer at det er veldig mange muligheter for dette i Norge, og da særlig når det gjelder friluftaktiviteter og utendørsidretter. Det er flere som oppgir at dette er blant det de oppfatter som å være det mest positive ved å bo i Norge.

#### 5.4.3.1 Språk

Noe av det som engasjerte deltagerne i alle fokusgruppeintervjuene med Global Professionals var diskusjoner rundt språk. Alle hadde egne erfaringer på dette området, om enn noe forskjellige. De fleste var enige om at det fungerer greit å snakke engelsk de fleste steder, men hvis du skal undersøke noe på egenhånd er du avhengig av å snakke norsk. Som eksempel på dette var det flere som nevnte at de aller fleste internettssidene bare har et skjelett av informasjon på engelsk. Det var også stor enighet i at man får mye mer ut av et utenlandsopphold i Norge dersom man snakker norsk. Flere som hadde kommet til Norge med ektefeller, kommenterte også at det er mange jobber man ikke kan gjøre uten å kunne norsk, for eksempel jobber innen helsevesenet. Dette gjør det ofte vanskeligere for ektefeller å få jobb.

Noen av de Global Professionals som jobbet innen olje/gass-sektoren og IKT sektoren fikk en-til-en norskkurs betalt av arbeidsgiver. Resten av de som arbeidet i disse sektorene fikk betalt (eller trodde de kom til å få betalt) offentlige kurs av arbeidsgiver. Innenfor Akademia var det bare en person som oppga at hun fikk betalt norskkurs av bedriften. De som ikke fikk betalt kurs, opplevde at kursene var veldig dyre.

På noen av de offentlige kursene blir det, ifølge de som ble intervjuet, ikke tatt hensyn til hvilket nivå deltagerne er på. Global Professionals risikerer derfor å komme i

En person som selv er EU borger opplyste også at på grunn av at disse kursene er for alle innvandrere og asylsøkere ble han bedt om å ta en tuberkulosestest før han begynte på kurset.

klasse med analfabeter, noe som gjør det vanskelig for alle å få noe ut av kursene. I tillegg kommenterte flere at de læringsmetodene som blir benyttet er utdaterte og veldig basert på skriftlig språk. Disse kursene kun basert på bokmål, noe som gjør det veldig vanskelig å forstå forskjellige dialekter.

*“Before we came we thought it was amusing that there were two written languages in a country of four and a half million inhabitants, and nobody speaks either of the languages. But now it is only frustrating. My wife and I have spent 20.000 NOK on Norwegian classes, but because of the different dialects it is not possible to understand most people.”<sup>64</sup>*

Et annet problem med de offentlige kursene er at de bare begynner i august. Dersom man kommer til Norge en annen tid på året, må man vente til neste august før man kan begynne. Det var flere som etterlyste mer fleksibilitet i forhold til oppstartstidspunkt for kurs. Flere fortalte også om et annet problem, nemlig at det ikke er lett å finne tid til kurs i tillegg til jobb, med mindre kurset arrangeres av jobben.

#### Oppsummering kultur:

- Det er lite annonsering av kulturbegivenheter, og derfor vanskelig å få informasjon om slike

<sup>63</sup> Informant arbeidstaker 16

<sup>64</sup> Informant arbeidstaker 3

- Mange ser på muligheter for friluftsliv og utendørsidrett som noe av det mest positive ved å bo i Norge
- De fleste opplever at det er mulig å fungere i Norge selv om man bare snakker engelsk, men i lengden er dette ikke tilfredsstillende
- Dersom man ønsker å få mer ut av oppholdet i Norge og utforske ting på egenhånd er man avhengig av å kunne snakke norsk
- Det er store variasjoner mellom sektorene på om man får betalt norskkurs eller ikke
- Dersom man må betale norskkurs selv, oppleves kurset som dyrt
- Offentlige kurs tar ikke alltid hensyn til hvilket nivå deltagerne er på
- Undervisningsmetodene som blir benyttet på offentlige kurs oppleves som utdaterte idet de er basert på skriftlig bokmål
- Det foreslås at det bør være mulig å begynne på norskkurs hele året, ikke bare med start i august

## Kapittel 6. Hvordan kan Norge bli mer attraktiv for Global Professionals

I dette kapitlet analyserer vi de data som er brukt i dette arbeidet. Gjennom denne analysen søkes det å gi et svar på spørsmålet om hvordan Norge kan bli mer attraktiv for Global Professionals. I den første delen av kapitlet vurderes forventninger og erfaringer fra Global Professionals. I andre delen av kapitlet trekker vi frem forslag som har kommet fra Global Professionals og forslag som bygger på den kunnskapen dette arbeidet har frembrakt. I dette arbeidet har vi brukt en analysemodell hvor vi har tatt utgangspunkt i de forventninger som Global Professionals hadde før de kom til landet - og de erfaringer de har gjort seg etter å ha bodd og arbeidet her en stund. I den siste del av kapitlet trekker vi frem, og argumenterer for, konkrete forslag som vi mener kan brukes for å kunne trekke flere Global Professionals til Norge.

### 6.1 Forventninger og erfaringer

---

I dette avsnittet går vi gjennom de ulike forventninger Global Professionals hadde til det å arbeide og å bo i Norge før de kom til landet. Forventningene er beskrevet retrospektivt. Det innebærer at de som blir betegnet som forventninger er sterkt farget av de erfaringer de har høstet etter å ha bodd og arbeidet i Norge en tid.

#### 6.1.1 Forventninger hos Global Professionals før de kom til Norge

---

Ved å kalle noen forventninger for positive eller negative, legger vi kanskje inn en verdisetting i utsagn som i mange tilfeller ikke var tiltenkt. Ofte vil ulike utsagn og vurderinger kunne ha en annen verdisetting av den som sender budskapet enn den som mottar budskapet. Vi har likevel forsøkt å gruppere de forventningene som Global Professionals hadde før de kom til landet i henholdsvis negative eller positive. Forventninger i dette tilfelle er hva de har hatt av forestillinger om Norge og det å arbeide her og hva de har forventet før de kom til landet. De momentene som er tatt inn, er momenter som har vært gjennomgående i alle intervjuene. Momentene er ikke gradert etter viktighet. Listen er ikke uttømmende, men den gir et bilde av noen forhold som er relevante for Global Professionals i Norge.

##### 6.1.1.1 Negative forventninger

Det vi her har satt i kategorien negative forventninger er momenter som Global Professionals har uttalt at de visste eller trodde var negativt. Eksempelvis oppfatter Global Professionals det høye skattetrykket som negativt, og før de kom til Norge forventet de at det var høyt skattetrykk i Norge. De momentene (eller de negative for-

ventningene) som kom frem i fokusgruppeintervjuene er vurdert av Global Professionals i relasjon til de erfaringer de har gjort etter at de har vært en stund i landet.

I mange tilfeller er momentene (de negative forventningene) kommet frem gjennom at Global Professionals har fortalt at deres forventninger ble avløst av en svært positiv overraskelse. Slike momenter er listet opp som positive utsagn (for eksempel ”kjøpekraft” som indikerer at Global Professional forventet lav kjøpekraft, men fant at kjøpekraften var god).

Listen nedenfor er satt opp med utgangspunkt i hva vi kan kalle negative forventninger de hadde om Norge før de kom.

- skattetrykk
- avgifter
- levekostnader (avanserte)
- kjøpekraft
- levekostnader (basis) i tråd med lønnsnivå
- jobbinnhold
- jobbmiljø
- struktur i arbeidslivet
- ansettelsesforhold
- faglig nivå
- kompetanse

#### 6.1.1.2 Positive forventninger

Det vi her har satt i kategorien positive forventninger er forhold som Global Professionals har pekt på som de viste eller trodde var positivt. For eksempel ble godt helsevesen oppfattet som positivt, og før ankomst forventet Global Professionals at det norske helsevesenet var godt. Forholdene er vurdert av Global Professionals i relasjon til de erfaringer de har gjort etter at de har vært en stund i landet. Det innebærer at når de vurderer et forhold, vurderes dette i lys av hva de har erfart.

I mange tilfeller er momentene (de positive forventningene) kommet frem ved at Global Professionals har fortalt at de ble negativt overasket når deres erfaringer ikke sto i samsvar med forventningene de hadde. Slike erfaringer er listet opp som negative utsagn (for eksempel ”informasjonstilgang på engelsk” som indikerer at Global Professional ventet at det skulle være lett å finne informasjon på engelsk, men fant at dette ikke var tilfellet).

Listen nedenfor er satt opp med utgangspunkt i det vi vil kalle positive forventningene om landet de hadde før de kom.

- åpenhet til utlendinger
- informasjonstilgang på engelsk
- behandlingstid på arbeids/oppholdstillatelse
- plass i internasjonale skoler
- barnehageplass om en søker utenom søknadsfrister
- norskopplæring
- informasjon om kulturelle aktiviteter
- prosedyrer for tollklarering

- importavgifter/toll
- mulighet for inntekstvekst
- fysisk miljø (natur)
- sikkerhet
- helsevesen
- rekreasjonsmuligheter
- utendørs fritidsaktiviteter

## 6.1.2 Erfaringer Global Professionals har høstet etter en tid i Norge

---

Ved å kalle noen erfaringer for dårlige og andre for gode, legger vi kanskje inn en verdisetting i utsagn som i mange tilfeller ikke var tiltenkt. Ofte vil ulike utsagn og vurderinger bli tillagt en annen verdisetting fra budskapets avsender enn det som blir mottakers oppfatning. Vi har likevel forsøkt å gruppere erfaringer som Global Professionals har kommet med i henholdsvis gode og dårlige erfaringer. Erfaringer i dette tilfelle er hva de har opplevd etter at de har vært i Norge i kortere eller lengre tid. Disse momentene er momenter som har vært gjennomgående i alle intervjuene. Momentene er ikke gradert etter viktighet. Listen er ikke uttømmende, men den gir et bilde av noen av de forhold som er relevante for Global Professionals i Norge.

### 6.1.2.1 Dårlige erfaringer

Det vi her har satt i kategorien dårlige erfaringer er forhold som Global Professionals har pekt på som erfaringer de har oppfattet som negative etter å ha vært i landet kortere eller lengre tid.

- skattetrykk
- avgifter
- levekostnader (avanserte)
- åpenhet for utlendinger
- informasjonstilgang på engelsk
- behandlingstid på arbeids/oppholdstillatelse
- plass i internasjonale skoler
- barnehageplass, dersom en søker utenom søknadsfrister
- norskopplæring
- informasjon om kulturelle aktiviteter
- prosedyrer for tollklarering
- importavgifter/toll
- mulighet for inntekstvekst

### 6.1.2.2 Gode erfaringer

Det vi her har satt i kategorien gode erfaringer er forhold som Global Professionals har pekt på som erfaringer de har oppfattet som positive etter å ha vært i landet kortere eller lengre tid.

- kjøpekraft
- levekostnader (basis) i tråd med lønnsnivå

- jobbinnhold
- jobbmiljø
- struktur i arbeidslivet
- ansettelsesforhold
- faglig nivå
- kompetanse
- fysisk miljø (natur)
- sikkerhet
- helsevesen
- rekreasjonsmuligheter
- utendørs sports- og fritidsaktiviteter

### 6.1.3 Forventninger og gap

---

Som det fremgår i av de listene som ovenfor er presentert går alle momentene igjen på begge listene; både på listene over forventninger og listene over erfaringer. Dette er gjort for forsøksvis å sette de ulike momentene inn i en modell. Ved hjelp av denne modellen kan vi gi et bilde av Norge i relasjon til hva som er attraktivt for Global Professionals, og modellen kan hjelpe oss til å identifisere områder som en med fordel kan gjøre noe med. Modellen får frem gap mellom forventninger før ankomst Norge og erfaringer som er gjort etter å ha arbeidet i landet i kortere eller lengre tid.

#### 6.1.3.1 Gap

Ved analyse av avviket mellom forventninger og erfaringer kan en identifisere en rekke ulike områder hvor det kan oppstå et gap mellom forventninger og realiteter. I denne delen av analysen skal vi fokusere på to slike områder.

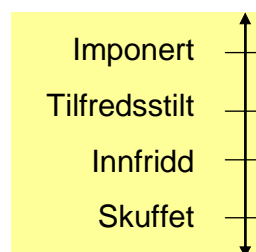
For det første har analysen vist at Global Professionals opplever flere områder mer positivt enn hva de forventet før de kom til landet. Dette gapet kan tettes ved å gjøre det kjent i utlandet hvordan realitetene faktisk er. Dette er en markedsføringsoppgave.

Dernest har analysen vist at Global Professionals på enkelte områder hadde høyere forventninger enn det realitetene skulle tilsi at de fikk innfridd. Dette gapet kan tettes ved å endre på forholdene.

#### 6.1.3.2 Innfrielse av forventninger

Vi kan gradere innfrielse av forventninger på en skala fra skuffet, når forventninger ikke innfris, til imponert når det innfris over forventning. Mellom disse punktene kan vi plassere at forventninger innfris og at forventningene ble tilfredsstillt.

Vi velger i denne sammenhengen å bruke ”innfridd” i de tilfellene hvor forventningene faktisk var negative før Global Professionals kom til Norge og det viste seg at det ble som de forventet.



Vi velger videre i denne sammenhengen å bruke ”tilfredsstilt” i de tilfellene hvor forventningene var positive før Global Professionals kom til Norge og det viste seg at det ble som de forventet.

Figur 6.2: Forventninger og erfaringer for Global Professionals i Norge

		Erfaringer etter å ha bodd/arbeidet i Norge	
		Dårlige	Gode
Forventninger før en kom til Norge	Negativ	Innfridd	Imponert
	Positiv	Skuffet	Tilfredsstilt

Kilde: Oxford Research AS

I figur 6.2 har vi satt opp fire mulige utfall, henholdsvis at Global Professionals har fått innfridd sine forventninger, er imponert, er skuffet eller er tilfredsstilt. Både ruten ”innfridd” og ruten ”tilfredsstilt” indikerer at forventningene ble oppfylt, ut fra stikk motsatt utgangspunkt. Den ”ideelle” situasjonen vil være hvor Global Professionals har positive forventninger før de kommer hit, og det viser seg at det virkelig var slik de forventet. De ble ”tilfredsstilt”.

Dersom en har negative forventninger før en kommer, men det viser seg at disse var feil, og erfaringene er gode, er det grunn til å tro at Global Professionals har blitt ”imponert”. Dette er positivt og kan føre til at de blir. Men på den andre siden vil dette også indikere at det her ligger et godt markedsføringspotensial.

Dersom Global Professionals har negative forventninger og disse ”innfris”, er det verken positivt eller negativt for den som allerede er her. Imidlertid er det grunn til å tro at mange Global Professional kan velge å ikke komme på bakgrunn av slike forhold, eller velger å forlate Norge etter relativt kort tid.

Figur 6.3	Dårlige erfaringer (etter å ha arbeidet i Norge en stund)	Gode erfaringer (etter å ha arbeidet i Norge en stund)
<b>Negativ forventning før ankomst</b>	skattetrykk avgifter levekostnader (avanserte)	kjøpekraft levekostnader (basis) i tråd med lønnsnivå jobbinnhold jobbmiljø struktur i arbeidslivet ansettelsesforhold faglig nivå kompetanse
<b>Positiv forventning før ankomst</b>	åpenhet for utlendinger informasjonstilgang på engelsk behandlingstid på arbeids/oppholdstillatelse plass i internasjonale skoler barnehageplass om en søker utenom søknadsfrister norskopplæring informasjon om kulturelle aktiviteter prosedyrer for tollklarering importavgifter/toll inntekstvekst	fysisk miljø (natur) sikkerhet helsestell rekreasjonsmuligheter mulighet for å drive utendørs fritidsaktiviteter

Det fjerde alternativet er der Global Professionals har positive forventninger, men disse blir ikke innfridd. I slike tilfeller er det grunn til å anta at Global Professionals

blir ”skuffet”. Resultatet av en slik skuffelse kan føre til at de forlater landet igjen eller at de forteller andre potensielle Global Professionals at de ikke bør komme hit begrunnet i egen skuffelse. Her ligger det et potensial ved å endre de forhold skuffelsen bunner seg i.

Vi bruker denne modellen (figur 6.3) for å se hvilke momenter som kommer i hver rute.

En av utfordringene ligger i å kunne ”selge” de kvaliteter som de deltakende Global Professionals forteller at de ble positivt overrasket over. Dette er forhold de ikke hadde særlige forventninger til før de kom, eller at de hadde negative forventninger før de kom, men opplevde at forholdene faktisk var annerledes.

På den annen side har man den del av matrisen, de momenter hvor Global Professionals hadde et positivt inntrykk før de kom, men hvor deres erfaringer ble helt annerledes. Dette vil oppfattes som negativt og slike negative forhold vil de fortelle videre til andre potensielle søkere til landet. Hva angår disse elementene blir utfordringen å forsøke å gjøre endringer slik at flere av disse elementene blir oppfattet som positive, også etter en viss botid i landet.

Skjematisk kan dette fremstilles som figur 6.4 viser.

Figur 6.4: Fra imponert til tilfredsstilt og fra skuffet til tilfredsstilt

		Erfaringer etter å ha bodd/arbeidet i Norge	
		Dårlige	Gode
Forventninger før en kom til Norge	Negativ	Innfridd	Imponert
	Positiv	Skuffet	Tilfredsstilt

Diagrammet inneholder også en grønn nedover-pil som peker fra 'Imponert' til 'Tilfredsstilt', og en grønn høyre-pil som peker fra 'Skuffet' til 'Tilfredsstilt'.

Kilde: Oxford Research AS

I forhold til denne analyse, kan en si at det er tre hovedområder hvor en kan arbeide for å kunne gjøre Norge mer attraktivt for Global Professionals.

### Redusere skuffelsen

For det første har analysen vist at Global Professionals hadde høyere forventninger til en del indikatorer enn det de erfarte når de kom hit. Dette gapet kan tettes ved å endre på forholdene. Skuffelser vil oppfattes som negativt og de opplevde skuffelser vil de bringe videre til andre potensielle søkere til landet. Utfordringen blir å forsøke å gjøre endringer i de faktiske forhold slik at realitetene står i overensstemmelse med de forventninger som Global Professionals har.

Dette kan gjøres ved blant annet følgende:

- Større åpenhet for utlendinger
- Bedre informasjonstilgang på engelsk
- Kortere behandlingstid på arbeids/oppholdstillatelse
- Mer plass i internasjonale skoler
- Mulighet for barnehageplass om en søker utenom søknadsfrister



- Bedre norskopplæring
- Bedre informasjon om kulturelle aktiviteter
- Enklere prosedyrer for tollklarering
- Lavere importavgifter/toll
- Større mulighet for inntekstvekst

### **Øke kunnskapen om Norge og norske forhold**

Derneft har analysen vist at Global Professionals opplever flere områder mer positivt enn det de forventet før de kom til landet. Dette gapet kan tettes ved å gjøre det kjent i utlandet hvordan det faktisk er å bo i Norge. Dette vil være en markedsføringsoppgave. En utfordring ligger i å kunne "selge" den type kvaliteter som Global Professionals ble positivt overrasket over.

Dette kan gjøres ved blant annet ved markedsføring av Norge og norske arbeidsforhold i utlandet på grunnlag av følgende momenter:

- God kjøpekraft
- Levekostnader (basis) er i tråd med lønnsnivå
- Godt jobbinnhold
- Godt jobbmiljø
- Flat struktur i arbeidslivet
- Organiserte og forutbestemte ansettelsesforhold
- Det er høyt faglig nivå
- Høy kompetanse i virksomhetene

### **Endre noen forhold og øke kunnskapen om Norge og norske forhold (kombinasjon av de to første)**

For det tredje har analysen identifisert områder hvor Norge innfrir negative forventninger. Dette er et mer sammensatt gap. Skal dette gapet tettes, må man først gjøre endringen og deretter må endringen markedsføres. I tillegg er de faktorene som fremkommer i denne kategorien også sammensatt med hensyn til å foreta endringer. Det å gjøre noe med skatte- og avgiftstrykket berører mange forhold som vi her ikke skal gå noe mer inn på. Imidlertid er det grunn til å tro at det kan være mer attraktivt for en Global Professional å dra til et land med lavt skattetrykk, sammenlignet med et land med høyt skattetrykk.

Dette kan gjøres ved blant annet ved endre på noen elementer for siden å informere om hvordan det har blitt. Dette er imidlertid en mye lengre vei å gå enn de to første ved at man her først må endre for deretter å markedsføre endringen:

- Endre skattetrykket for Global Professionals
- Endre avgiftstrykket for Global Professionals
- Redusere levekostnader (avanserte)

## 6.2 Unngå skuffelse og markedsføre med det som imponerer

I dette avsnittet skal vi diskutere videre hvordan man kan ”reduere skuffelsen” og ”øke kunnskapen om Norge og norske forhold”. Gjennom denne drøftelsen vil vi konkretisere noen forslag om hva som kan gjøres for å kunne tiltrekke flere Global Professionals til Norge.

### 6.2.1 Forslag til endringer for å unngå at Global Professionals blir skuffet

Gjennom fokusgruppeintervju med både Global Professionals og arbeidsgivere kom det blant annet en rekke forslag på hvordan en kunne gjøre det mer attraktivt for Globals Professionals å komme til landet. Disse forslagene er, som nevnt over, også et uttrykk for forventninger som Global Professionals hadde før de kom til Norge men som de ikke fikk innfridd. Disse har vi tidligere kategorisert som ”skuffet”. Som nevnt over vil dette ofte være disse momentene Global Professionals formidler videre til andre. Når man ser denne formen for markedsføring i sammenheng med at både Global Professionals og arbeidsgivere opplyser at rekruttering ofte skjer gjennom kontakter, blir det enda viktigere å forsøke å endre opphavet til de negative erfaringer Global Professionals har. På denne måten kan man unngå at de blir skuffet, og oppnå at de blir tilfredsstillt.

Nedenfor er mange av disse forslagene listet opp (i ikke prioritert rekkefølge). I denne opplistingen tas det ikke stilling til gjennomførbarhetsgrad eller om forslagene kan vurderes som gode eller mindre gode. Listen må sees på som innspill fra Global Professionals og arbeidsgivere som har prøvd denne problematikken i dagliglivet:

- Forbedring av språkopplæringen. Det bør være mulig å begynne flere ganger i året (og ikke bare i august). Det er viktig å sette sammen klasser på samme nivå. Opplæringen må baseres på mer moderne læringsmetoder, og fokusere på muntlig språk. Norskopplæring må gjøres til en gratis tjeneste (eller billigere) for alle.
- Mulighet til å få en midlertidig reisetillatelse mens du venter på arbeidstillatelse.
- Brosjyre med informasjon om helsevesenet, forsikring, skatt, arbeidstillatelse
- Offentlig støtte til internasjonale skoler
- Mer liberal feriepolitikk for utlendinger hva angår å ta ut lønnet ferie det første året
- Norske bedrifter bør være mer synlige på internasjonale arbeidsmesser
- Norge bør forsterke markedsføringen av landets høye akademiske nivå
- Det er viktig med informasjon om og fra norske bedrifter til aktuelle undervisningsinstitusjoner
- Kommunene bør sette av barnehageplasser for personer som kommer i løpet av året, evt. at arbeidsgiver tilbyr barnepass for barn under skolealder
- Offentlig støtte til lavpris flyselskaper slik at disse også klarer å etablere seg i andre byer enn Oslo
- Lage noe tilsvarende den boken Oslo Handelskammer selger (informasjon om Norge for utlendinger som skal bo her) og gjøre det offentlig slik at en slik informasjonspakke blir tilgjengelig også for mindre bedrifter.

- Bedriftene må tenke integrering av ansatt og familie når man ansetter og for eksempel opprette fadder, ha sosiale tiltak utenfor jobben, varm lunsj
- Det bør bli enklere og billigere å importere bil
- Mulighet til å kombinere karriere og familieliv bør markedsføres
- Sterkere belysning i internasjonale annonser at Norge trenger personer innen spesielle sektorer
- Tenke stort: Markedsføring i Newsweek og Times (både nasjonale og regionalt)
- Opprette nettverk av bedrifter som ansetter Global Professionals slik at disse kan lære av hverandres erfaringer.

Enkelte momenter har blitt trukket frem, uten at informantene har vært eksplisitte på det. I dette arbeidet, og med bakgrunn i det som kom frem i intervjuene, har vi lagt til noen punkter til den ovenstående listen:

- Opprette service-sentre (tilsvarende det som er opprettet i Oslo) i andre store norske byer
- Redusere skattetrykket for Global Professionals ved å opprette et trappetrinnsystem med høyt skattefradrag det første året, litt mindre det neste osv.
- Markedsføre norsk arbeidslivskultur og arbeidsrettigheter dvs. forutsigbarhet og arbeidstakers rettigheter.
- Bedrifter bør ta et eget ansvar for integrering og i tillegg legge til rette for at kolleger også tar ansvar for at den enkelte Global Professional inkluderes i et sosialt fellesskap på jobb og utenfor jobb.

Mange av disse forslagene vil antagelig være viktige for at Global Professionals velger å komme til Norge og bli værende i Norge. Vi ønsker i de neste underkapitlene å fokusere spesielt på fire forslag, som også gjenspeiler det som er oppsummeringen av kategorien ”skuffet” i tabell 6.4.

### 6.2.1.1 Ansvar for inkludering må fordeles på flere

De forslagene som er nevnt ovenfor for å gjøre Norge mer attraktivt for Global Professionals er både et offentlig ansvar, bedriftenes ansvar, men også enkeltpersoners ansvar. Det offentlige har allerede gjort flere endringer for å gjøre det enklere for Global Professionals å komme til Norge og få arbeidstillatelse her.<sup>65</sup> Oxford Research ønsker derfor særlig å fokusere på hva enkeltpersoner kan gjøre for å inkludere Global Professionals. Dette er ikke et direkte forslag fra informantene, men et forslag som er basert på informasjon de ga i fokusgruppeintervjuene. Forslaget bygger også på resultat fra benchmarkingen.

Et flertall av de Global Professionals vi intervjuet oppga at de hadde hatt en forventning om å bli inkludert i det norske samfunnet, men opplevde at nordmenn generelt var lite åpne, hvilket igjen gjorde integrering veldig vanskelig. Dette samsvarer også med informasjonen i rapportens kapittel om benchmarking, der Norge ble rangert som et mindre åpent samfunn enn Sverige.

---

<sup>65</sup> Et eksempel er at det kommer nye forskriftsendinger som er gyldige fra januar 2008. Disse vil gjøre det enklere for arbeidstakere å få tillatelse, men også enklere for arbeidsgivere å rekruttere utenlandske arbeidstakere. (<http://www.udi.no/templates/Page.aspx?id=8990>)

Den naturlige møteplassen mellom nordmenn og Global Professionals vil være arbeidsplassen, og det vil derfor være helt vesentlig for opplevelsen av inkludering at også kolleger tar et ansvar. Bedriftenes ansvar blir å legge til rette, og gjøre det attraktivt for kolleger, å inkludere nye Global Professionals. Dette kan blant annet gjøres ved å opprette fadderordninger og oppmuntre til kontakt også utenfor jobben. Sett i sammenheng med at noen Global Professionals nevnte at de valgte å komme til Norge etter anbefaling fra venner, er dette særdeles viktig. Dersom de som kommer opplever å bli inkludert både på arbeidsplassen og i et sosialt nettverk i fritiden, vil dette igjen øke sannsynligheten for at de markedsfører Norge til andre (potensielle) Global Professionals på en måte som gjør at flere Global Professionals søker seg til Norge. Muligheten for rekruttering via venner og nettverk vil øke med antall Global Professionals som opplever det som positivt å bo og jobbe i Norge. I en dansk undersøkelse som ser på hvorfor Norge, Irland og Storbritannia mottar flere arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa enn Danmark, påpekes det at en av årsakene kan være at disse tre landene hadde en relativ stor østeuropeisk innvandringsbefolkning for EU-utvidelsen i 1994. Dette har igjen muliggjort en omfattende nettverksrekruttering (Mailand, 2007).

#### 6.2.1.2 Mer engelskspråklig informasjon

Mange av informantene oppga at de hadde hatt en forventning om at det skulle være mulig å klare seg med engelsk i Norge, mens opplevelsen etter å ha bodd i landet en stund var at det er mye viktig informasjon som ikke er tilgjengelig på engelsk. Dette gjaldt både offentlig informasjon og informasjon fra det private næringsliv. Her ble NAV og bank- og forsikringsbransjen spesielt omtalt.

Når det gjelder informasjon fra det offentlige foreslår Oxford Research at det i alle oversendelser til norske husstander står en setning på engelsk om hvor man kan finne mer informasjon på engelsk ( gjerne en henvisning til en engelskspråklig nettside). Det bør også være en mulighet til alltid å få informasjon på engelsk når man ringer en offentlig etat og møter en telefonsvarer som ber deg velge alternativer for å settes over. Bank og forsikringsvesen må også gjøres oppmerksomme på at de går glipp av en mulig kundegruppe dersom de ikke har mer informasjon på engelsk. Informasjonen fra fokusgruppeintervjuene indikerer at god informasjon på engelsk, vil gi både banker og forsikringsselskaper et stort konkurransefortrinn når det gjelder denne gruppen.

#### 6.2.1.3 Tilgjengelig norskopplæring

De fleste informantene oppga at det er helt vesentlig å lære seg norsk for å bli inkludert i Norge, og dette gjelder uavhengig av grad av engelskspråklig informasjon. De fleste informantene hadde enten gått på norskkurs eller hadde ønsket om å gå på norskkurs. Hva angikk de som hadde gått på norskkurs var det stor variasjon både i både kursutbytte og faktiske/mulige økonomiske konsekvenser. Dette var selvfølgelig igjen avhengig av om bedriftene betalte for kurset og om de hadde egne kurs spesielt tilpasset sine ansatte.

Denne gruppen faller ikke innenfor den gruppen som ifølge lovverket har rett til gratis norskopplæring.<sup>66</sup> Dersom ikke dette endres i nærmeste fremtid, vil det derfor fortsatt være opp til den enkelte bedrift om de ønsker å betale norskkurs for nyansatte Global Professionals. Informasjonen vi fikk i fokusgruppeintervjuene indikerer at dette er en faktor som Global Professionals anser som veldig viktig, og derfor noe bedriftene bør vurdere seriøst. Dette blir også støttet av Berit Berg, forskningsleder ved NTNU Samfunnsforskning:

*”Ved å frata nye, store grupper rett til opplæring står vi i fare for å skape et nye samfunnsproblem. Når forutsetningene for å bli inkludert i samfunnet mangler, er ikke dette bare et problem for minoriteten. Det er i aller høyeste grad også et problem for majoriteten” (Berg, 2007).*

Hennes argument er at dersom Norge mener at arbeidsinnvandrere er nødvendige for at samfunnet vårt skal fungere fremover, blir man også nødt til å gi dem betingelser for å kunne fungere i samfunnet vårt.

*”Tilgang på majoritetspråket er én slik betingelse som må være på plass”. (Berg, 2007).*

#### 6.2.1.4 Flexibilitet i forhold til ordninger relatert til personer som er fast bosatt i Norge

En del av de ordningene som er relatert til personer som er fast bosatt i Norge, kan gjøre den første tiden i Norge for Global Professionals veldig vanskelig. Det som ble særlig nevnt under fokusgruppeintervjuene var at flere var blitt skuffet over at de ikke kunne ta ut lønnet ferie før de hadde jobbet i ett år, og at det var vanskelig å skaffe barnepass dersom de ”mistet” fristen for å søke om kommunale barnehager. Dersom Global Professionals opplever at det er vanskelig å få trygg barnepass, og ikke økonomisk mulig å ta ut ferie det første året, vil dette være faktorer som kan bidra til at de ikke ønsker å bli værende i Norge.

Oxford Research foreslår derfor at personer som bosetter seg i Norge etter at fristen for påmelding til offentlige barnehager er utløpt, får muligheten til å søke om barnehageplass når de er registrert bosatt og være med på de offentlige uttakene.

For å gjøre det første året litt enklere for nyansatte Global Professionals, foreslår Oxford Research at bedrifter kan spesifisere i arbeidskontrakten at arbeidstakere, i det første arbeidsåret, opparbeider rett til et visst antall dager med lønnet ferie for hver måned de arbeider. Dette vil gi Global Professionals mulighet til å reise til hjemlandet også det første året de bor i Norge.

#### 6.2.2 Markedsføring av Norge basert på det som imponerer Global Professionals som kommer til landet

---

På spørsmål om hva det er som får utenlandske arbeidstakere som jobber i Norge til å reise fra Norge igjen, oppga arbeidsgiverne i fokusgruppeintervju at dette ikke oppleves som et stort problem. Selv om noen reiser på grunn av familiesituasjon eller av

---

<sup>66</sup> Dette gjelder bare personer 1) som har asylstatus, 2) som har opphold på humanitært grunnlag, 3) som har kollektiv beskyttelse, 4) familiegjenforente med ovennevnte og 5) familiegjenforente med norske eller nordiske borgere. For mer informasjon ([http://www.imdi.no/templates/Tema\\_\\_\\_\\_4648.aspx](http://www.imdi.no/templates/Tema____4648.aspx))

andre årsaker, er hovedtrenden at dersom Global Professionals først kommer til Norge blir de fleste boende i flere år. Dette samsvarer også med statistikken fra UDI i kapittel 2 som viser at det har vært en stor økning av fornyelser de siste årene.

Hvis man ser informasjonen fra arbeidsgivere - som også viser at de fleste som kommer til Norge blir i flere år - i sammenheng med at flertallet av Global Professionals oppga at de kom til Norge ved en tilfeldighet, viser dette at Norge har et stort potensial når det gjelder markedsføring av landet som et godt sted å bo og jobbe.

Dette markedsføringsargumentet understøttes av at det i fokusgruppeintervjuene kom fram flere momenter som var en positiv overraskelse for Global Professionals etter at de kom til Norge. Dette er det vi i tabellen over har kategorisert som de faktorene som imponerte Global Professionals.

Hvis det er slik at de Global Professionals som kommer til Norge med altoverveiende sannsynlighet vil bli boende flere år, er det av enda større betydning at man i utlandet klarer å markedsføre de faktorer som imponerer dem som allerede har flyttet hit, altså de faktorer som gjør at de ønsker å bli værende i en periode. Vi vil følgelig sette spesiell fokus på noen av disse faktorene vi mener vil være viktige når det gjelder markedsføring.

#### **6.2.2.1 God kjøpekraft på tross av høyt skattetrykk**

Fokusgruppeintervjuene viste at forventningene før ankomst til Norge var at kjøpekraften ville reduseres på grunn av det høye skattetrykket. Etter at de hadde bodd i landet en periode, og da de sluttet å kalkulere priser i hjemlandets valuta, opplevde de fleste at de faktisk hadde relativt god kjøpekraft. Dette funnet støttes også av benchmarkingen der Oslo kommer relativt godt ut når det gjelder kjøpekraft sammenlignet med andre europeiske hovedsteder. Også studier som fokuserer på land (i motsetning til hovedsteder) viser at Norge kommer godt ut når det gjelder kjøpekraft (Røed, 2005).

Når man skal markedsføre Norge i rekrutteringsannonser er det derfor viktig å trekke frem statistikk som viser at man i Norge har relativt god kjøpekraft. Dette som følge av at denne undersøkelsen indikerer at dette moment ikke er spesielt godt kjent blant de som kan komme til å søke jobber i Norge.

#### **6.2.2.2 Mulighet for å kombinere karriere og familie**

Flere av informantene i fokusgruppeintervjuene oppga at de valgte å komme til Norge på bakgrunn av forventninger om at Norge ville være et godt sted å vokse opp for barn. De samme informantene oppga at de hadde blitt positivt overasket over en mindre formell jobbkultur, som i tillegg til å skape mindre avstand mellom sjef og arbeidstaker, også gir større mulighet til å kombinere karriere og familieliv/fritid. Det siste ble trukket frem som noe av det mest positive ved å jobbe i Norge, både av de som hadde familie og de som ikke hadde familie. De fleste opplevde at det var aksept for å gå hjem etter endt arbeidsdag når det ikke var noe spesielt som hastet.

Opplysningene fra fokusgruppeintervjuene indikerer at muligheten til å kombinere karriere og familieliv ikke er like enkelt i alle land. Hvis dette stemmer er denne muligheten en viktig komparativ fordel for Norge, og noe som bør brukes aktivt i markedsføring av Norge som et godt land å jobbe i og leve i.

### 6.2.2.3 Synliggjøre høyt faglig nivå

*“Clusters are geographic concentrations of interconnected companies, specialized suppliers and service providers; firms in related industries; and associated institutions (for example, universities, standard agencies, and trade associations) in particular fields that compete but also cooperate.” (Porter 2002)*

Det siste forslaget vi ønsker å trekke spesielt frem er nettverksbygging mellom bedrifter som ansetter Global Professionals. Flere arbeidsgivere nevnte at de ønsket et tettere samarbeid med andre i samme situasjon for å kunne lære av hverandres erfaringer. Vårt forslag er derfor basert på det som kom frem i fokusgruppeintervjuet med arbeidsgivere, men trukket noe lengre i retning av å markedsføre faglig nivå.

Det var tydelig at flere av informantene i fokusgruppeintervjuene ble overrasket over det høye faglige nivået de møtte i norske bedrifter. Dette indikerer at Norge har vært for dårlig til å markedsføre akkurat dette. Gjennom de ønskede nettverk vil det antagelig være lettere å informere om faglige kvaliteter innen forskjellige sektorer i Norge. Hvis man gjennom nettverk kan samarbeide om felles annonser kan også dette bidra til å vise at det finnes et større faglig miljø innen for forskjellige sektorer i Norge. Og dette vil igjen bidra til å synliggjøre faglig kvalitet. Ved at det blir kjent at det finnes klynger av virksomheter innen bestemte sektorer i avgrensede geografiske områder (for eksempel oljerelatert virksomhet i Stavanger) blir det mer interessant for Global Professional å søke seg til slike områder. Dette fordi at de ser mulighet for utvikling og bygging av egen karriere ved at de kan søke arbeid i nabobedriften.

*“Klynger er definert i kraft af relationer mellem aktører.....Klynger producerer lokaliserede klyngeværdier. Det handler om, at klyngens ”værdiproduktion” overskrider summen af værdier, som de individuelle virksomheder producerer. Eksempler på lokaliserede klyngeværdier kunne være et specialiseret arbejdsmarked; målrettede uddannelsesaktører og lagre af tavs viden på regionalt niveau.”<sup>67</sup>*

Nettverksbygging vil selvfølgelig også gi andre synergieffekter. Blant annet hva angår integrering, der nettverk mellom forskjellige bedrifter vil gi mulighet for et større internasjonalt miljø for Global Professionals i de forskjellige bedriftene. Dette er kanskje særlig viktig for Global Professionals i mindre bedrifter hvor det ikke er mange andre i samme situasjon.

Arbeidsgiverne oppga at opplegget til Oslo Handelskammer til en viss grad oppfyller både nettverksbehovet for bedriften og muligheten for et større internasjonalt miljø for de ansatte. Dette opplegget er imidlertid relativt dyrt, og vil av den grunn ikke være like aktuelt for mindre bedrifter. Da norsk næringsliv hovedsakelig består av små og mellomstore bedrifter<sup>68</sup> innebærer dette at veldig mange bedrifter, antagelig utelukkes fra slike nettverk. De som utelukkes vil antakelig være de bedriftene med minst erfaring med rekruttering av Global Professionals, da sannsynligheten for at en bedrift bruker utenlandsk arbeidskraft øker med størrelsen av bedriften (Arup Seip, 2007). Det er kanskje også de mindre bedriftene som i størst grad har behov for å annonsere sammen med større bedrifter for å vise at det i Norge generelt finnes et stort miljø innen den aktuelle spesifikke sektor, selv om akkurat bedriften med behov for den kompetanse som Global Professionals kan tilføre ikke er så stor.

<sup>67</sup> "Klyngehåndbok" Oxford Research 2006

<sup>68</sup> 99,5 prosent av føretaka har under 100 tilsette (SSB: <http://www.ssb.no/naeringsliv/>)

Det er derfor viktig at mindre bedrifter inkluderes i nettverk med større bedrifter som har lengre erfaring på dette feltet. Da de større bedriftene vil få mindre igjen for et slikt nettverkssamarbeid er det viktig at det ikke bare er opp til bedriftene selv at slike nettverk opprettes. Det er følgelig av betydning at både det offentlige og næringslivsorganisasjoner ser nærmere på denne muligheten, og introduserer tiltak for å få en nettverksordning til å fungere etter sin hensikt.



## Litteratur

- Arup Seip, Åsmund (2007): Jakten på kompetansen. Bruk av utenlandsk arbeidskraft i norsk industri, FAFO
- Berg, Berit (2007): Integreringsutfordringer og kvalifiseringsbehov blant arbeidsinnvandrere, IMDI Rapport 9-2007 Integreringskartet
- IOM (2005): World Migration. Costs and Benefits of international migration 2005, Volume 3 IOM World Migration Report Series, International Organization for Migration
- Mailand, Mikkel (2007): Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, Notat udarbejdet på baggrund af et samarbejde mellem FAOS og Beskæftigelsesministeriets Juridiske, Arbejdsretlige og Internationale Center (JAIC), FAOS 080, ISBN 87-91833-15-9.
- Oxford Research (1998): The Expat Study '98, Oxford Research i samarbejde med The Copenhagen Post
- Oxford Research (2007): The Expat Study 2006, Udenlandske videnarbejdere i Danmark. Oxford Research i samarbejde med The Copenhagen Post
- Porter, Michel E i Scott, Allen J. (red): Global City-Regions, Trends, Theory, Policy. Oxford University Press, Oxford 2002
- Røed, Marianne (2005): Effekter av innvandring i arbeidsmarkedet – en norsk kontekst, ISF Rapport 2005:4
- Statskonsult (2007), Effektiv og målrettet informasjon og kommunikasjon med innvandrergupper, Statskonsult rapport 2007-01
- Vågeng, Sigrun (2007): Arbeidsinnvandring: Dilemma, muligheter og utfordringer, IMDI rapport 9-2007 Integreringskartet

## **VÅR KJERNEKOMPETANSE:**



Oxford Research er et skandinavisk konsulentselskap som dokumenterer og utvikler kunnskap i analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger. Oxford Research ble etablert i 1995 i København og har nå kontorer også i Norge (Kristiansand) og Sverige (Stockholm).