

Til- og fravalg af Danmark

En undersøgelse af udenlandske
videnarbejders holdninger til
ekspatriering og Danmark

En analyse udarbejdet af Oxford Research

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og
Udvikling
Erhvervs- og Boligstyrelsen

Maj 2003

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Sammenfatning	7
1.1. Rapportens delkonklusioner.....	8
1.2. Analysens opbygning.....	9
Kapitel 2. Baggrund og analysens fokus	11
2.1. Analysens fokus og afgrænsninger	12
Kapitel 3. Argumenter for og imod ekspatriering	15
3.1. For ekspatriering: Professionelle muligheder	16
3.2. For ekspatriering: Højere levestandard.....	19
3.3. Imod ekspatriering: Afstand til familie og venner.....	20
3.4. Imod ekspatriering: Sprogbarrieren	20
3.5. Landespecifikke argumenter for og imod ekspatriering.....	21
Kapitel 4. Afgørende faktorer for valg af land	25
4.1. Mange faktorer har betydning for valg af land	25
4.2. Arbejdsforhold	27
4.3. Familieliv	29
4.4. Økonomi.....	30
4.5. Kultur.....	31
4.6. Offentlige institutioner.....	33
4.7. Geografi.....	34
Kapitel 5. Videnarbejdernes favoritlande	37
5.1. USA og andre engelsksprogede lande øverst på listen.....	37
5.2. Landespecifikke tendenser.....	38
Kapitel 6. Indtryk af Danmark	41
6.1. Overordnede indtryk af Danmark.....	41
6.2. Generelle positive og negative indtryk af Danmark	43
6.3. Landespecifikke positive og negative indtryk af Danmark.....	47
6.4. Danmark som expat-land	49
Kapitel 7. Udfordringer for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere	53
7.1. En dybere forståelse af motivation og præferencer	53
7.2. Fremtidige udfordringer.....	54
Bilag A: Rapportens metoder	59
Indledning	59

Eksplorative interview	59
Fokusgruppeinterview	59
Spørgeskemaundersøgelse.....	60
Kontrolgrupper.....	63
Bilag B: Spørgeskema	65
Bilag C: Samarbejdspartnere i de otte lande.....	77
Bilag D: Litteraturliste	79

Kapitel 1. Sammenfatning

Danmark har et relativt godt udgangspunkt for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere, men at tiltrække arbejdskraft kræver en indsats. Nærværende rapport viser overordnet, at mens der blandt videnarbejdere hersker et overvejende positivt indtryk af Danmark generelt, så er interessen for at søge arbejde i Danmark paradoksalt nok alligevel lav.

Igennem analysen fremkommer det billede, at mens Danmark egentlig synes at kunne tilbyde mange af de forhold, som de udenlandske videnarbejdere lægger vægt på i undersøgelsen, så er den eksisterende viden om mulighederne i Danmark ret lav blandt udenlandske videnarbejdere.

Et citat fra en herboende polak illustrerer problemstillingen:

”Denmark looks more impressive from the inside than from the outside”.

Denne problemstilling leder hen til den første af de tre primære udfordringer i forbindelse med tiltrækningen af flere udenlandske videnarbejdere til Danmark:

1. Der er behov for at udvikle et image af Danmark som et attraktivt expat-land.

Set i lyset af den skærpede konkurrence om at tiltrække udenlandske videnarbejdere, er der behov for at Danmark markerer sig mere skarpt. De ovenstående komparative fordele synes at give et fundament for at iværksætte en intensiveret markedsføring med fokus på Danmark som expat-land.

Videnarbejdere prioriterer imidlertid forskelligt, hvilket leder hen til den anden af de primære udfordringer:

2. Der er behov for at fokusere en øget indsats for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere på udvalgte målgrupper, hvor videnarbejdernes præferencer matcher de komparative fordele, som Danmark har.

Analysen peger på, at Danmark kan have gode muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere fra de nære vest- og østeuropæiske lande i undersøgelsen. Danmark matcher de udenlandske videnarbejdere, der ønsker europæisk kultur, god levestandard, frie og udviklingsorienterede arbejdsforhold, sikkerhed og et velfungerende samfund med et udbygget velfærdssystem. Det synes mere vanskeligt at tiltrække udenlandske videnarbejdere fra de fjerntliggende asiatiske lande i undersøgelsen.

En ny strategi for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere bør ikke alene være en erhvervs- og forskningspolitisk markedsføringsopgave.

3. Der er behov for at danske virksomheder og forskningsinstitutioner bliver mere opsøgende og skaber mulighederne for udenlandske videnarbejdere.

Undersøgelsen, og særligt interview og fokusgrupper med herboende udenlandske videnarbejdere, viser, at mange expats snarere end at vælge deres arbejdsland ud fra strategiske overvejelser omkring favoritlande lader sig styre af mere pragmatiske hensyn og overvejelser. Mange expats reagerer på muligheder, der opstår ved jobtilbud, ved konkrete opfordringer til at søge en stilling og gennem internationale netværk. Derfor kan en øget markedsføringsindsats og mere opsøgende rekruttering være to elementer i en samlet strategi.

1.1. Rapportens delkonklusioner

Rapportens kapitel 3 viser, at de **vigtigste argumenter for at søge arbejde i udlandet** generelt er et ønske om at opnå bedre professionelle muligheder samt ønsket om at opnå en bedre levestandard. De vigtigste argumenter for at blive i hjemlandet er på tværs af lande afstanden til familie og personlige netværk samt den sproglige barriere. Blandt de østeuropæiske og asiatiske lande fremhæves desuden en bekymring for at blive diskrimineret samt ønsket om ikke at svinge sit hjemland.

I kapitel 4 skitseres de **faktorer, videnarbejderne lægger vægt på ved valg af expat-land**. Her viser arbejdsforhold sig at være det vigtigste, overordnede tema. Det har afgørende betydning, at job og arbejdsmiljø er interessant og karriereudviklende, og faciliteterne skal være i orden. Løn og levestandard er andre vigtige faktorer, særligt for de videnarbejdere, der allerede har stiftet familie. Mange videnarbejdere – også dem uden familie – lægger stor vægt på faktorer relateret til familieliv, herunder sikkerhed og muligheden for at bringe familien med til det nye land. Desuden prioriterer mange videnarbejdere deres kendskab til og mulighed for at begå sig på det lokale hovedsprog højt, og expat-landets tolerance over for andre kulturer og religioner er ligeledes af generel betydning.

Kapitel 5 viser, at USA ligger højt på listen over **favoritlande** i alle otte lande i undersøgelsen. Andre engelsktalende lande, som England, Australien og New Zealand, har ligeledes en relativ stor tiltrækningskraft på videnarbejdere. Udover England fremhæves Tyskland tilsvarende ofte som et favoritland for videnarbejdere, mens Skandinavien, herunder især Sverige og Danmark, kun i nogen grad nævnes som favoritlande.

Rapportens kapitel 6 viser, at de udenlandske videnarbejdere på et generelt plan har et positivt **indtryk af Danmark**. På tværs af de undersøgte lande fremhæves den venlige og imødekommende danske befolkning samt en høj levestandard som de primære positive indtryk af Danmark. På den negative side fremhæves modsat, at Danmark er et dyrt land, at landet er lukket over for udlændinge, og at Danmark er lille og ukendt.

1.2. Analysens opbygning

Efter en kort introduktion til analysens baggrund og fokus følger i kapitel 3 en diskussion af de udenlandske videnarbejderes argumenter for og imod ekspatriering. I kapitel 4 skitseres de faktorer, der blandt videnarbejderne har vist sig at være afgørende for valg af land. I kapitel 5 og 6 rangeres de udenlandske videnarbejderes favoritlande og deres indtryk af Danmark analyseres. I løftes perspektivet og på baggrund af analyserne i de forudgående kapitler peges der på de primære udfordringer, som Danmark står over for i konkurrencen om at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere.

Kapitel 2. Baggrund og analysens fokus

Prognoser viser, at manglen på kvalificeret arbejdskraft i Danmark vil stige markant i de kommende år. Skift i efterspørgslen efter arbejdskraft, udvandring og den demografiske udvikling gør, at der særligt inden for områder som natur- og sundhedsvidenskab og informationsteknologi kommer til at mangle tusindvis af kvalificerede medarbejdere – videnarbejdere.¹

Uddannelsessystemet vil efter al sandsynlighed ikke være i stand til at møtte dette behov alene. Der er med andre ord behov for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft udefra. De udenlandske videnarbejdere, der er behov for, kan samtidig bidrage med ny viden, inspiration og ideer, der kan styrke dansk erhvervsliv, forskning og innovation.

Mange andre vestlige lande oplever en tilsvarende mangel på kvalificeret arbejdskraft, og søger, ligesom Danmark, at tiltrække udenlandske videnarbejdere. I denne internationale konkurrence om hjernekräften er midlerne mange; Green Card-ordninger, skatteundtagelser og markedsføring. På europæisk niveau EU-kommissionen udviklet en mobilitetsstrategi for at gøre det europæiske forskningsområde i stand til at tiltrække flere forskere og gøre Europa til den mest konkurrencedygtige region i verden.²

Alle lande kan ikke vinde denne konkurrence om hjernekräften, dertil er udbudet for lille. Danmark har ingen grund til at tro, at de udenlandske videnarbejdere af sig selv vil komme til Danmark. Traditionelt søger de mobile udenlandske videnarbejdere til de store lande og særligt USA. Derfor er der behov for at gøre en strategisk og effektiv indsats for at tiltrække de udenlandske videnarbejdere, som vi har brug for.

Denne analyse skal bidrage med en dybere forståelse af de overvejelser, der ligger bag udenlandske videnarbejders motivation for at søge arbejde i et andet land: Hvad taler for og imod at tage arbejde i et andet land? Og hvad er de udslagsgivende faktorer for valget af, hvilket land den udenlandske videnarbejder søger til?

Analysen giver et bud på hvilke typer udenlandske videnarbejdere Danmark har størst mulighed for at tiltrække. Samtidig skaber analysen et fundament for en intensiveret og mere effektiv kommunikationsindsats over for potentielle udenlandske videnarbejdere. Danmarks image vurderes bl.a. i målgruppen af potentielle udenlandske videnarbejdere, og det undersøges om Danmark i forvejen er i tanker hos de udenlandske videnarbejdere, der lige nu overvejer at rejse ud.

Nærværende rapport er udarbejdet af Oxford Research A/S for Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling samt Erhvervs- og Boligstyrelsen. Dataindsamlingen til undersøgelsen er foregået i perioden fra februar til og med medio maj 2003.

Undersøgelsen og afrapporteringen er gennemført af et analyseteam fra Oxford Research A/S bestående af teamleder Henrik Stener Pedersen, chefanalytiker Rie Nielsen, chefanalytiker Palle Ellemann Knudsen og researcher Marie Louise Refsgaard.

¹ Gurre-Gruppen og Advice Analyse: "Arbejdskraftens internationale mobilitet set ud fra danske interesser", 2002.

² Commission of the European Communities: "A mobility strategy for the European research area", 2001.

Analytiker Mikael Asmussen har stået for den statistiske bearbejdning af undersøgelsens spørgeskemaresultater.

Det følgende afsnit vil kort beskrive undersøgelsens metoder, og de afgrænsninger analysen indeholder.

2.1. Analysens fokus og afgrænsninger

I analysen er der valgt at fokusere på udenlandske videnarbejdere inden for to **hovedområder**, IT-området samt de natur- og sundhedsvidenskabelige fag/industrier.³ Disse to områder er valgt, fordi det er her den største mangel på kvalificeret arbejdskraft, og derved det største behov for at tiltrække udenlandske videnarbejdere, forventes at komme.⁴ I de to målgrupper indgår både kandidat- og ph.d.-studerende, forskere i den offentlige sektor og videnarbejdere fra den private sektor.

Analysen har endvidere en **geografisk** afgrænsning, idet undersøgelsen er foretaget blandt udenlandske videnarbejdere fra otte udvalgte lande; England, Sverige, Tyskland, Letland, Polen, Indien, Singapore og Kina. Disse lande er valgt ud fra ønsket om at opnå en geografisk, kulturel, økonomisk og samfundsmæssig spredning blandt de deltagende videnarbejdere.

Desuden er der – på baggrund af erfaringerne fra en række eksplorative interview foretaget forud for den egentlige undersøgelse – foretaget en indsnævring af definitionen af begrebet **ekspatriering**, som det er brugt i undersøgelsen. Erfaringerne fra både de eksplorative interview og fokusgrupperne har været, at mens langt de fleste videnarbejdere i alle lande kan forestille sig at skulle forlade personlige netværk for et halvt til et helt år, så falder andelen markant, når arbejdsopholdet strækker sig over mere end to år. For at sikre en ensartet forståelse blandt videnarbejderne i undersøgelsen af de spørgsmål der blev stillet, sigter ekspatriering derfor i undersøgelsen udelukkende på ophold af mere end et til to års varighed.

Analysen er bygget op omkring en spørgeskemaundersøgelse blandt 1350 potentielle udenlandske videnarbejdere samt 15 fokusgrupper i de otte lande.⁵ Derved bygger analysen på en kombination af kvalitative og kvantitative metoder. Der indgår desuden en kontrolgruppe af herboende udenlandske videnarbejdere i undersøgelsen. Ved at inkludere de herboende udenlandske videnarbejdere er der mulighed for at spejle svarene fra de potentielle udenlandske videnarbejdere med svarene fra nuværende udenlandske videnarbejdere, der allerede har valgt Danmark. Desuden giver kontrolgruppen mulighed for at konfrontere herboende udenlandske videnarbejdere med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og de forudgående fokusgrupper med potentielle udenlandske videnarbejdere.

De praktiske forberedelser af fokusgrupper og tilvejebringelse af landepopulationer til spørgeskemaundersøgelsen har Oxford Research gennemført i samarbejde med lokale partnere – primært universiteter og konsulentfirmaer – i de otte lande. Bilag C

³ F.eks. ph.d'er, læger, sygeplejersker, IT-specialister, ingeniører, matematikere, statistikere, fysikere, kemikere, farmaceuter og biologer.

⁴ Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling & Erhvervs- og Boligstyrelsen: "Kommissorium – for analyse af udenlandske videnarbejders til- og fravalg af Danmark", 2002.

⁵ Det var intentionen at gennemføre to fokusgrupper i hvert af de otte lande, i alt 16, men det lykkedes kun at gennemføre én fokusgruppe i Tyskland.

lister de samarbejdspartnere, der har været behjælpelige i denne proces. Bilag A vil give en mere uddybende beskrivelse af analysens metoder, herunder gennemførelsen af spørgeskemaundersøgelsen. I bilag B er spørgeskemaet gengivet i sin helhed.

Kapitel 3. Argumenter for og imod ekspatriering

Dette kapitel beskriver hvilke argumenter for og imod ekspatriering, videnarbejderne i fokusgrupperne og i spørgeskemaundersøgelsen har lagt vægt på. Analysen viser, at:

- *De vigtigste generelle argumenter for at rejse til udlandet for at arbejde er ønsket om at opnå bedre professionelle muligheder samt ønsket om at opnå en bedre levestandard. Desuden kan der identificeres forskelle i præferencer mellem på den ene side de vesteuropæiske lande og på den anden side de østeuropæiske og asiatiske lande.*
- *De vigtigste argumenter for at forblive i hjemlandet har på tværs af lande været afstanden til familie og personlige netværk samt den sproglige barriere.*
- *Det vigtigste landespecifikke argument for ekspatriering er den kulturelle udfordring, som især de vesteuropæiske lande har lagt vægt på. De vigtigste landespecifikke argumenter imod ekspatriering fremføres blandt de østeuropæiske og asiatiske lande og vedrører specielt frykten for diskrimination samt ønsket om ikke svigte sit hjemland.*
- *Tilsyneladende har hverken ansættelsesforhold eller fagområde betydning for videnarbejdernes argumenter.*

Tabel 3.1 giver et overblik over de generelle og landespecifikke argumenter, der har været brugt for og imod ekspatriering i fokusgrupperne.

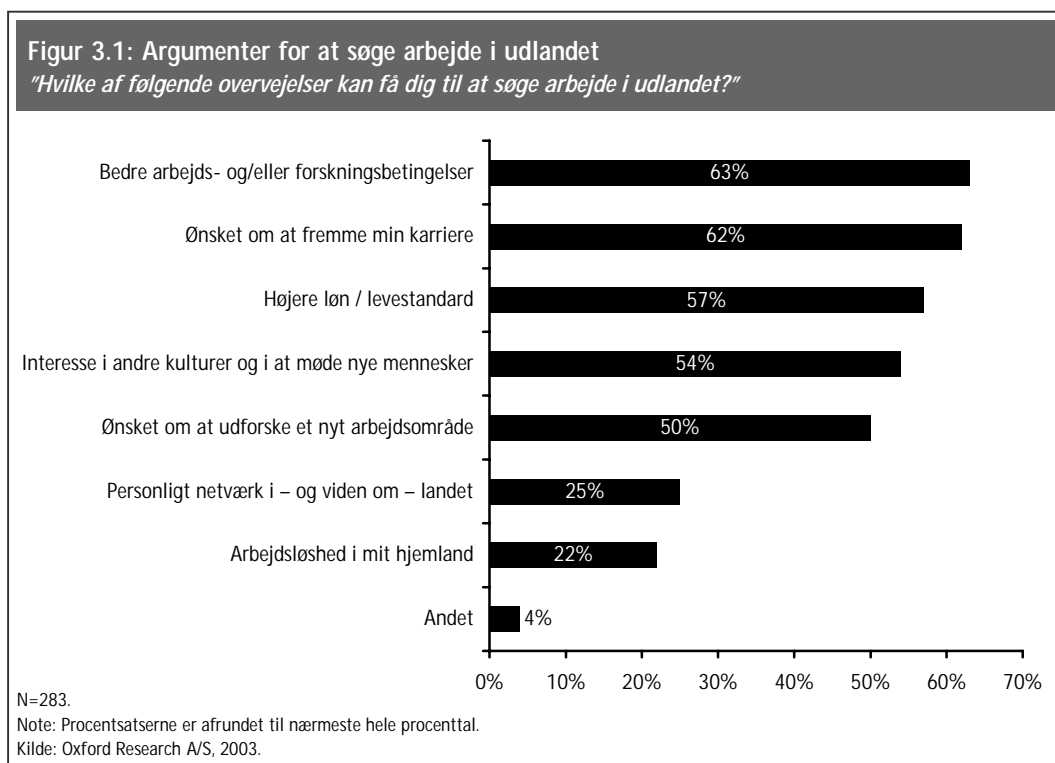
Tabel 3.1. Argumenter for og imod ekspatriering i fokusgrupperne*			
		Argumenter for at rejse ud	Argumenter for ikke at rejse ud
Generelle tendenser		<ul style="list-style-type: none"> • At opnå professionelle muligheder • At opnå en bedre levestandard 	<ul style="list-style-type: none"> • At komme på afstand af familie og personlige netværk • Sprogbarrieren
Landespecifikke tendenser	Sverige	Kulturel udfordring Nyt og spændende bymiljø Bedre klima	Inkompatibilitet i sociale systemer
	Tyskland	Eventyrløst	Inkompatibilitet i sociale systemer, især på social- og sundhedsområdet
	England	Kulturel og sproglig nysgerrighed Bedre klima	Uddannelseskulturelle barrierer
	Letland	Kulturel udfordring	Frygt for manglende social accept At svigte det lettiske samfund
	Polen	Bureaukratiske arbejdsorganisationer i Polen Nysgerrighed i forhold til den vesteuropæiske livsstil	Diskrimination Ikke at støtte Polens udvikling
	Indien	Kosmopolitisk kulturmøde – møde andre immigranter fra hele verden	Racediskrimination At forårsage "brain drain" i hjemlandet
	Singapore	Miljø – naturomgivelser	Etnisk isolation – ensomhed Diskrimination
	Kina	Miljø	Social og kulturel isolation Diskrimination Fysiske raceforskelle

* I formuleringen af de landespecifikke argumenter er så vidt muligt anvendt fokusgruppemedlemmernes egne ord og vendinger, hvorfor samme fænomen kan være udtrykt forskelligt fra land til land i tabellen.
Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

3.1. For ekspatriering: Professionelle muligheder

De professionelle muligheder, som et arbejdsophold i udlandet giver, lader til at spille en væsentlig rolle for de fleste vidensarbejderes motivation for at søge arbejde i udlandet. Det er således først og fremmest individuelle motiver, der gør et arbejde i udlandet attraktivt.

I samtlige fokusgrupper har det at opnå nye eller bedre professionelle muligheder været et gennemgående argument for at søge udenlands, jf. tabel 3.1. Mønsteret fra fokusgrupperne genfindes i spørgeskemaundersøgelsen, som vist i figur 3.1. På spørgsmålet "Hvilke af følgende overvejelser kan få dig til at søge arbejde i udlandet?" svarer 63% af respondenterne "bedre arbejds- og/eller forskningsbetingelser", mens næsten lige så mange (62%) svarer "ønsket om at fremme min karriere". Hverken fokusgruppeinterview eller spørgeskemaundersøgelse peger på, at det har nogen væsentlig betydning for vidensarbejdernes prioritering af argumenter, om de er offentligt eller privat ansat, eller om de arbejder på IT-området eller inden for natur-/og sundhedsvidenskab.



Der tegner sig altså det overordnede billede, at forskellige professionelle muligheder – herunder bedre arbejdsforhold, karrieremuligheder samt ønsket om at udforske et nyt arbejdsområde – for vidensarbejderne er vægtige argumenter for at søge job uden for deres hjemland. Både fokusgrupper og spørgeskemaresultater viser dog, er der i de enkelte lande er klare variationer i billedet. I de følgende underafsnit vil de største af disse forskelle blive taget op.

3.1.1. Bedre arbejds- og forskningsbetingelser⁶

Mens bedre arbejds- og forskningsforhold på det generelle plan lader til at være et af de væsentligste argumenter for at søge arbejde i udlandet, er billedet mere nuanceret, når der kigges nærmere på de enkelte lande. Især synes der at være et skel mellem argumentationerne i på den ene side de vesteuropæiske lande og på den anden side resultaterne i de østeuropæiske og asiatiske lande.

Således viser resultaterne fra spørgeskemaerne i tabel 3.2, at ”bedre arbejds- og/eller forskningsbetingelser” er det mest tungtvejende argument i samtlige østeuropæiske og asiatiske lande, dvs. Letland (72%), Polen (72%), Indien (67%), Singapore (79%) og Kina (80%), mens både Sverige og England har ønsket om karrierefremme som klar førsteprioritet, jf. afsnit 3.2.2 og 3.2.3 herunder.

”Hvilke af følgende overvejelser kan få dig til at søge arbejde i udlandet?”	Bedre arbejds- og/eller forskningsbetingelser	Ønsket om at fremme min karriere	Ønsket om at udforske et nyt arbejdsområde
Sverige	35%	60%	48%
Tyskland	47%	41%	41%
England	31%	63%	31%
Letland	72%	54%	41%
Polen	72%	67%	56%
Indien	67%	60%	43%
Singapore	79%	71%	46%
Kina	80%	69%	77%

N=283.
Note: Hver respondent har haft mulighed for at afgive mere end et svar. Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal. Resultaterne i tabellen har signifikansgraden ”meget signifikant” (**), jf. afsnittet om signifikanstest i Bilag A.
Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

I fokusgrupperne peges der på flere årsager til mønstret blandt de østeuropæiske og asiatiske lande. Først og fremmest synes de teknologiske muligheder, der er forbundet med at arbejde i udlandet, at virke tiltrækkende. Muligheden for *”technological advancements”* og *”the ability to work in a world-class technology”* nævnes blandt deltagerne i de indiske og de kinesiske fokusgrupper. Ligeledes fremhæver deltagerne i de lettiske fokusgrupper potentialet i at få mulighed for at bruge hi-tech-udstyr, der ikke er til rådighed i Letland. I Polen lægger fokusgruppeditagerne inden for sundhedsvidenskab vægt på, at et udlandsophold kan give adgang til de nyeste teknologier, flere og nye forskningsområder og dermed et bedre finansieret og mere seriøst forskningsmiljø. Som en deltager i den sundhedsvidenskabelige fokusgruppe i Polen udtrykker det: *”Scientific research in Poland has always been considered a hobby”*.

Denne pointe understøttes af spørgeskemaundersøgelsen, af hvilken det fremgår, at især de fem østeuropæiske og asiatiske lande prioriterer ”nem adgang til forskningsudstyr, faciliteter og fonde” højere end deres europæiske kolleger, jf. figur 3.2. Blandt andet giver 76% af de indiske respondenter og 81% af de lettiske respondenter udtryk for, at denne faktor er af stor betydning for deres valg af expat-land. Til sam-

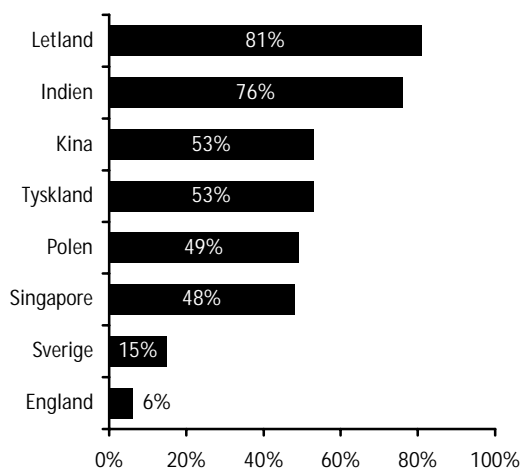
⁶Arbejds- og forskningsbetingelser’ bruges her som samlebetegnelse for en række forskellige forhold, der alle har at gøre med arbejds- og/eller forskningsmiljø, som videnarbejderne i undersøgelsen er placeret i. Disse forhold kan dække over alt fra fysiske arbejdsbetingelser til psykisk arbejdsmiljø og sagsgange på arbejdspladsen.

menligning er tallet kun 15% blandt de adspurgte svenskere og 6% blandt englænderne. De høje procenttal blandt de østeuropæiske og asiatiske respondenter kan være således en indikator på de eksisterende forhold i de fem lande.

For det andet lader selve organiseringen af arbejde og forskning i Polen til at spille en stor rolle for de polske fokusgruppers motivationer for at søge udenlands. I begge polske fokusgrupper er der en klar opfattelse af, at forskningsmiljøet er præget af tunge arbejdsgange og meget bureaukrati. En deltager i den sundhedsvidenskabelige fokusgruppe illustrerer forskningsforholdene på polske universiteter med dette eksempel: *"We are not allowed to buy things directly from the companies. We have to order from the agency and wait three months for their delivery"*.

I modsætning til mønsteret blandt de østeuropæiske og asiatiske lande sætter hverken svenske, tyske eller engelske respondenter arbejds- og forskningsforhold som den primære årsag til at søge arbejde udenlands.

Figur 3.2: Hvor stor betydning har det, at der er nem adgang til forskningsudstyr og faciliteter?



N=275.

Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal. Resultaterne i tabellen har signifikansgraden "meget signifikant" (**), jf. afsnittet om signifikanstest i Bilag A.

Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

3.1.2. Karriere

Også muligheden for at fremme egen karriere spiller gennemgående en stor rolle blandt argumenterne for at søge arbejde i udlandet. Tabel 3.2 viser, at samtlige lande prioriterer dette argument højt, men det er værd at bemærke, at kun Sverige og England har karriereargumentet som førsteprioritet blandt de professionelle overvejelser. I fokusgrupperne går de samme forklaringer på karriereargumentets betydning igen fra land til land: Et udlandsophold giver mulighed for at skabe netværk i nye forskningsmiljøer; ansættelse på en anerkendt institution øger mulighederne for at få trykt videnskabelige artikler; og erfaringer fra udlandet ser godt ud på CV'et.

Hverken spørgeskemaundersøgelse eller fokusgruppeinterview vidner om, at det har nogen væsentlig indflydelse på videnarbejdernes syn på karriere, om de arbejder inden for natur-/og sundhedsvidenskaberne eller inden for IT-området. Fokusgrupper og spørgeskemaundersøgelse kan heller ikke give noget signifikant belæg for at tro, at ansatte inden for den private sektor prioriterer karriere anderledes end ansatte inden for den offentlige sektor.

3.1.3. Ønsket om at udforske nye arbejdsområder

Som figur 3.1 viser, peger halvdelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen på "ønsket om at udforske et nyt arbejdsområde", som motivationsfaktor for at søge arbejde i udlandet. Hverken fokusgruppeinterview eller spørgeskemaundersøgelse

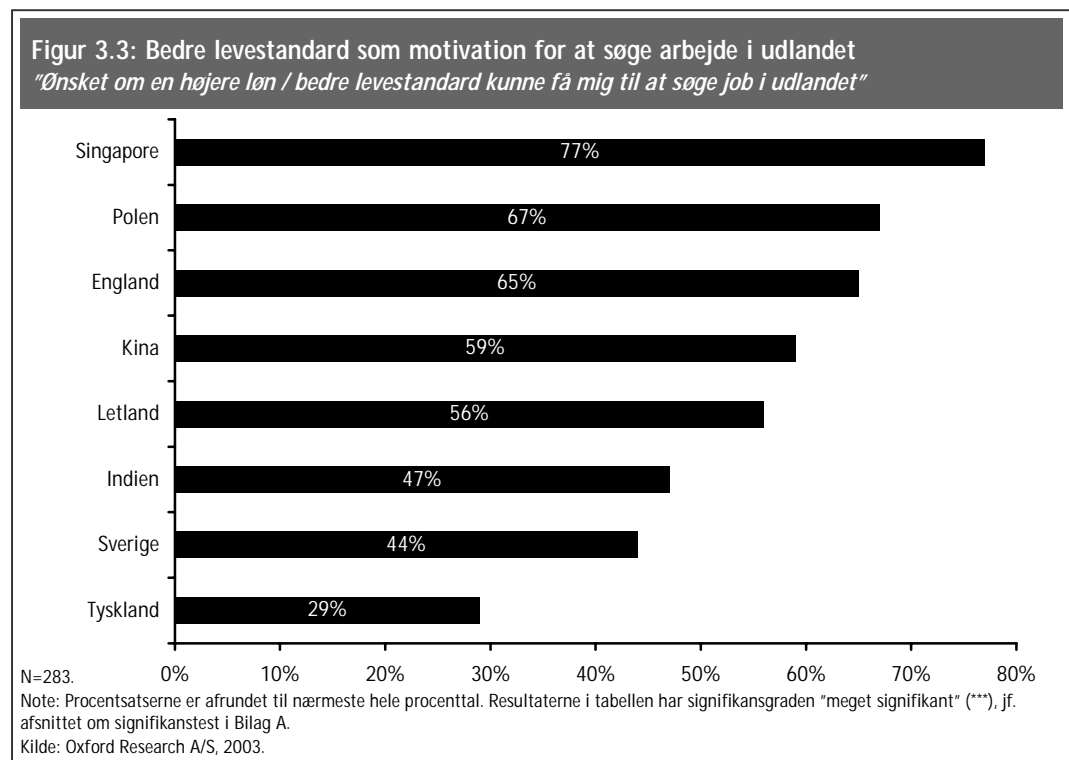
giver noget entydigt billede af, at dette ønske skulle være mere udbredt i nogle lande end i andre.

Fokusgrupperne peger på et generelt ønske om at opnå erfaringer med arbejdsområder og –metoder, der ikke er har mulighed for at bruge eller specialisere sig inden for i hjemlandet. Her er altså tale om et overordnet ønske blandt fokusgruppemedlemmerne om at udvide deres faglige horisont og dygtiggøre sig.

Der er ingen signifikant forskel på svarene blandt offentligt hhv. privatansatte, ligesom at fagområde ikke lader til at spille nogen rolle for vægtningen af ønsket om at udforske nye arbejdsområder.

3.2. For ekspatriering: Højere levestandard

Sammen med professionelle muligheder er det – med Tyskland og Sverige og Indien som undtagelser, jf. figur 3.3 – især en højere levestandard, der vejer tungt som motivationsfaktor, hvis der skal søges arbejde i udlandet.



Ønsket om en højere levestandard udmønter sig først og fremmest i et ønske om en højere løn, jf. figur 3.2. De forskellige fokusgrupper viser dog, at det langt fra udelukkende er en højere løn, men snarere en helhedsbetragtning om højere levevilkår, der er argumentet for at søge arbejde i udlandet. I denne indgår også en afvejning af skatter og afgifter, prisniveauet, muligheden for at få finansieret sit udlandsophold via fonde samt muligheden for at finde job til en eventuel ægtefælle. Disse overvejelser behandles også i kapitel 4 om afgørende faktorer for valg af konkret expat-land.

3.3. Imod ekspatriering: Afstand til familie og venner

Det vægtigste og mest gennemgående argument imod at søge arbejde i udlandet har i alle fokusgrupper i alle lande været tanken om at skulle være på afstand af familie, kæreste, venner og personlige netværk. Som en herboende englænder i en af kontrolgrupperne konstaterer: *"Living abroad puts you out of touch with your friends and family"*.

For børnefamilier er det især overvejelser såsom børnenes tætte kontakt til deres bedsteforældre og venner i hjemlandet, der nævnes som forhold af betydning. Blandt yngre og enlige deltagere i fokusgrupperne er den løbende kontakt til venner og kolleger – herunder det professionelle netværk – af betydning. Problemet forstærkes selvsagt jo længere udlandsophold der er tale om.

Spørgeskemaundersøgelsens spørgsmål: "Hvor stor betydning har det at min familie kan komme med, når jeg rejser ud" kan give en fornemmelse af problemstillingens styrke. Trods variationer fra land til land er det overordnede billede klart: Næsten to tredjedele af det samlede antal respondenter (64%) tillægger det stor betydning, ikke at være nødsaget til at lade familien blive hjemme, når de rejser til udlandet for at arbejde. Variablen behandles mere tilbunds-gående i kapitel 4 om vigtige faktorer for valg af expat-land.

3.4. Imod ekspatriering: Sprogbarrieren

Et andet generelt argument imod ekspatriering er den sprogbarriere, der med få undtagelser er forbundet med at forlade sit hjemland. Således har det at skulle lære et nyt sprog været genstand for diskussion i de fleste fokusgrupper.

Spørgeskemaundersøgelsen giver en indikation på denne problemstilling, da respondenterne stilles over for udsagnet: "Jeg forstår og taler hovedsproget i (expat-)landet". Som det fremgår af tabel 3.3, svarer 86% af respondenterne enten "stor betydning" eller "nogen betydning", mens kun 14% angiver, at forholdet har lille eller ingen betydning for dem.

Og selv i situationer, hvor den tilflyttende forstår expat-landets hovedsprog, er det ikke altid problemfrit at udtrykke sig. En indisk deltager i en af kontrolgrupperne siger således om at flytte til et engelsksproget land: *"Even if you are in the US it is difficult to communicate the way you do at home"*.

Til trods herfor tyder resultaterne fra fokusgrupperne dog på, at også lande der ikke har engelsk som hovedsprog, men hvis befolkning taler et godt engelsk, er attraktive expat-destinationer. Denne problemstilling behandles også i kapitel 6 om videnarbejdernes indtryk af Danmark.

"Hvilken betydning har følgende udsagn vedr. kulturen i det land, du har mulighed for at flytte til? " - Jeg forstår og taler hovedsproget i (expat-)landet" "	Svar i procent
Stor betydning	42%
Nogen betydning	44%
Lille betydning	12%
Ingen betydning	1%
Ingen holdning	1%

N=278.
Note: Hver respondent har haft mulighed for at afgive mere end et svar. Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal..
Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

3.5. Landespecifikke argumenter for og imod ekspatriering

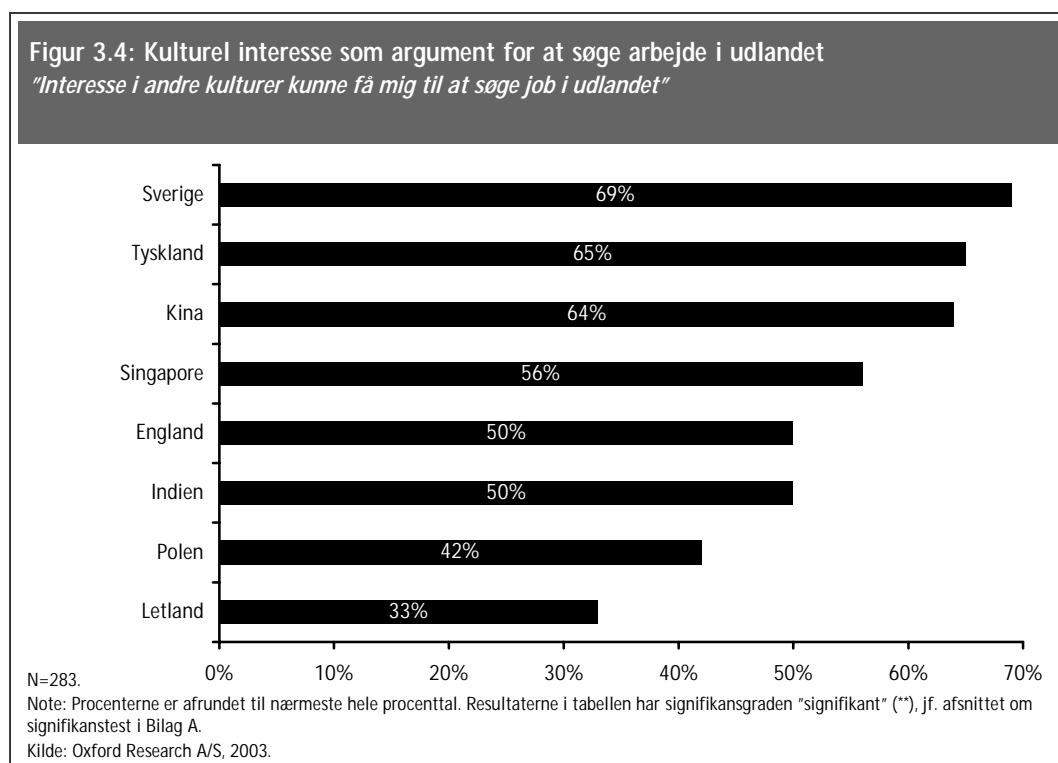
I de følgende afsnit skitseres de argumenter for og imod ekspatriering, som har været nævnt i fokusgrupper eller blandt spørgeskemarespondenter fra visse lande, men ikke på tværs af de otte undersøgte lande. Argumenterne er:

- *For ekspatriering* Den kulturelle udfordring.
- *Imod ekspatriering* Frygten for diskrimination samt ønsket om ikke at svigte sit hjemland.

Sidst i afsnittet nævnes desuden kort en række forskellige argumenter for og imod ekspatriering, der kort har været berørt enten i forbindelse med kommentarer til spørgeskemaerne eller i enkelte af fokusgrupperne.

3.5.1. For ekspatriering: Den kulturelle udfordring

I fokusgrupperne i både Sverige, Tyskland og England er den kulturelle udfordring blevet nævnt blandt de vigtigste årsager til at flytte til udlandet. Ifølge fokusgrupperne skal årsagerne hertil findes dels i den personlige udvikling – ny livsstil, nyt sprog, nye mennesker – der er forbundet med et udlandsophold: *"Going to another country is more interesting than staying at home. You become a broader sort of person"*, formulerer en engelsk deltager i en af kontrolgrupperne det. Dels peger de europæiske fokusgruppedeltagere på det afbræk fra den rutineprægede dagligdag, som et udlandsophold ofte repræsenterer. Som det udtrykkes i en af de tyske fokusgrupper: *"A day in another country is always like a holiday"*. Tendensen afspejles delvist i figur 3.4.



Også i Polen og Letland nævnes den kulturelle udfordring, om end mere forbeholdent. I en af de polske fokusgrupper giver flere deltagere udtryk for ønsket om at

afprøve den vesteuropæiske kultur, der igennem de seneste år er rykket tættere på. Både de østeuropæiske og de asiatiske fokusgrupper er dog præget af frygten for isolation eller diskrimination, hvilket kan udgøre en del af forklaringen på, at lysten til kulturel udfordring træder i baggrunden i disse lande.

3.5.2. Imod ekspatriering: Frygt for diskrimination

Et vægtigt, men tilsyneladende geografisk specifikt argument imod at søge beskæftigelse i udlandet er frygten for diskrimination. Denne frygt kommer til udtryk i fokusgrupper i både Letland, Polen, Indien, Singapore og Kina, enten i form af frygt for kulturelt betinget isolation, manglende social accept eller som decideret racediskrimination.

Blandt fokusgruppetagerne opfattes frygten ikke som knyttet til de professionelle arbejdsopgaver, de bliver stillet over for i udlandet – ligesom faren for diskrimination ikke handler om frygt for ikke at blive accepteret af nye kolleger i udlandet. Det er snarere en nervøsitet for at skille sig ud i dagligdagen, i det liv der ikke foregår inden for de professionelle rammer. En lettisk fokusgruppetager formulerer den manglende sociale accept således: *"You can be very high paid, but still not accepted by the society. And then you don't have a good life"*.

Som tabel 3.4 viser, giver også resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen en indikation på behovet for at føle sig anerkendt i samfundet. Adspurgt om deres holdning til udsagnet "Min familie og jeg har muligheden for at blive en del af et allerede eksisterende netværk af landsfæller" svarer 67% af de svenske respondenter, 88% af de tyske respondenter og 88% af de engelske respondenter enten lille eller ingen betydning. I de øvrige lande er billedet det modsatte: For 57% af de lettiske respondenter, 72% af de polske respondenter, 58% af de indiske respondenter, 63% af singaporgisiske respondenter og 79% af de kinesiske respondenter har udsagnet enten stor eller nogen betydning.

Tabel 3.4. Betydningen af at kunne danne netværk med landsfæller i expat-landet				
<i>"Hvilken betydning har følgende udsagn vedr. kulturen i det land, du har mulighed for at flytte til "- Min familie og jeg har muligheden for at blive en del af et allerede eksisterende netværk af landsfæller" "</i>	Stor betydning	Nogen betydning	Lille betydning	Ingen betydning
Sverige	6%	26%	41%	26%
Tyskland	0%	13%	50%	38%
England	6%	6%	63%	25%
Letland	11%	46%	29%	9%
Polen	22%	50%	19%	6%
Indien	8%	50%	27%	15%
Singapore	12%	51%	31%	4%
Kina	28%	51%	13%	5%

N=283.
 Note: Hver respondent har haft mulighed for at afgive mere end et svar. Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal. Resultaterne i tabellen har signifikansgraden "meget signifikant" (***), jf. afsnittet om signifikantest i Bilag A.
 Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

3.5.3. Imod ekspatriering: At svigte sit hjemland

Foruden frygten for diskrimination kan der i visse lande identificeres en anden form for kulturel bekymring, nemlig faren for at svigte sit hjemland. *"If nobody serve our country anymore, then India will suffer from brain drain"*, bemærker en indisk fokusgruppedeltager som argument for at gøre karriere i Indien i stedet for i udlandet. En lignende pointe genfindes i en af de polske fokusgrupper, hvor flere deltagere finder det problematisk at forlade Polen netop nu, hvor landet gennemgår en vigtig teknologisk- og markedsudvikling, og derfor netop har brug for støtte fra den mest veluddannede del af landets befolkning. En anden variant af denne bekymring fremføres af et lettisk fokusgruppemedlem, der understreger, at det ikke kun er familie og personlige netværk, der afholder vedkommende fra at rejse, men den lettiske kultur og samfundsudviklingen i disse år.

Bevidstheden om ikke at svigte hjemlandet har dog også et andet og mindre altruistisk aspekt. I både de polske og de lettiske fokusgrupper nævnes det således som et argument mod at rejse, at udviklingen i disse år går så stærkt, at det kun kræver få års fravær at miste forbindelsen til forskning og marked. Risikoen for at blive "koblet af" opfattes med andre ord som stor.

3.5.4. Øvrige argumenter for og imod ekspatriering

Til sidst har en række argumenter for og imod ekspatriering været nævnt sporadisk i de enkelte fokusgrupper og blandt respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen.

I nogle fokusgrupper har **klimaet** været nævnt som et argument for at rejse udenlands for at arbejde. Forskellige fokusgruppedeltagere har peget på det tillokkende ved et varmere eller koldere klima – alt efter geografisk udgangspunkt og personlige præferencer.

Særligt for fokusgrupperne i Singapore og Kina spiller vægtningen af et **bedre miljø** og en **lettere adgang til naturen** desuden en rolle for lysten til at rejse udenlands for at arbejde.

I spørgeskemaundersøgelsen har flere svenske respondenter inden for sundhedsvidenskaberne nævnt muligheden for at komme til at **yde humanitær hjælp**, som et argument for at arbejde uden for Sverige: *"If other countries have a greater need of my profession as a medical doctor"*, skriver en svensk respondent eksempelvis som argument for at rejse til udlandet.

På negativsiden har blandt andet **flytte- og rejseomkostninger** i forbindelse med et udlandsophold været nævnt som begrundelse for at blive hjemme. En anden variation over dette argument er den inkompatibilitet, der eksisterer mange landes sociale systemer imellem. Med inkompatibilitet skal her forstås, at udlændinge ofte står uden for især expat-landes sociale- og sundhedssystemer. Det betyder, at du som udenlandsk videnarbejder skal bruge ressourcer på at sætte dig ind i systemerne og økonomisk skal tænke på at finansiere dem. I fokusgrupper i Tyskland og England nævnes denne inkompatibilitet som et argument for ikke at rejse ud.

Ligeledes spiller faren for at miste **det professionelle netværk** og dermed adgangen til arbejdsmarkedet i hjemlandet en rolle, når der skal argumenteres imod at arbejde udenfor eget hjemland.

Kapitel 4. Afgørende faktorer for valg af land

Hvor det forrige kapitel handler om motivation for overhovedet at bosætte sig i et andet land, så ser dette kapitel nærmere på de faktorer, der afgør hvilket land videnarbejdere vælger at bosætte sig i. Der indgår i analysen en lang række mulige faktorer fordelt under seks hovedtemaer: arbejdsforhold, familieliv, økonomi, kultur, offentlige institutioner og geografi.

Analysen fremhæver arbejdsforhold som det vigtigste hovedtema for videnarbejderen valg af land. Generelt vil videnarbejderne ikke gå på kompromis med arbejdsforholdene. Job og arbejdsmiljø skal være interessant og karriereudviklende, og faciliteterne skal være i orden.

Løn og levestandard er andre vigtige faktorer, særligt for de videnarbejdere, der allerede har stiftet familie. Det er en række faktorer relateret til familieliv også. Mange videnarbejdere – også dem uden familie – lægger stor vægt på sikkerhed og muligheden for at bringe familien med til det nye land.

Mange videnarbejdere prioriterer muligheden for at tale det lokale hovedsprog højt, som udgangspunkt for at kunne skabe nye sociale netværk. Desuden svarer 88% af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen, at det har stor eller nogen betydning at det nye land er tolerant over for andre kulturer og religioner.

4.1. Mange faktorer har betydning for valg af land

Arbejdsforhold er den vigtigste gruppe af faktorer, når videnarbejdere skal vælge et land at bosætte sig i. Over halvdelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen har valgt arbejdsforhold som deres første prioritet, og hele 97% af respondenterne prioriterer arbejdsforhold blandt de tre vigtigste grupper af faktorer. Dette billede gør sig gældende på tværs af de otte lande i spørgeskemaundersøgelsen.

Familieliv har generelt også en høj prioritering og kommer samlet ind på en andenplads i prioriteringen af faktorer.

I spørgeskemaundersøgelsen prioriterer videnarbejderne **økonomi** som den tredje vigtigste gruppe af faktorer, mens kultur, offentlige institutioner og geografi overordnet har en lavere prioritet.

Fokusgruppeinterviewene bekræfter den overordnede fælles prioritering af arbejdsforhold og familieliv. Tabel 4.2 giver et overblik over hovedresultaterne fra fokusgrupperne.

	1. prioritet	2. prioritet	3. prioritet
Arbejdsforhold	55%	28%	14%
Familieliv	20%	31%	18%
Økonomi	11%	15%	22%
Kultur	10%	14%	23%
Off. institutioner	2%	6%	13%
Geografi	2%	7%	11%

Tabel 4.2: Fokusgrupperne om faktorer, der afgør valg af lande		
De vigtigste faktorer		
Generelle tendenser	<ul style="list-style-type: none"> • Professionelle udviklingsmuligheder • Levestandard • Sprog • Tolerant kultur og social accept. 	
Landespecifikke tendenser	Sverige	<ul style="list-style-type: none"> • Svenskerne synes enten at være "tryghedsnarkomaner" eller "eventyrer". Tryghedsnarkomanerne ønsker at komme til et land, der ligner Sverige ift. sprog, socialt system og kultur. Eventyrerne vil langt væk og sætte fokus på den personlige udvikling i et eksotisk klima. • I IT-gruppen blev der særligt lagt vægt på det udviklende arbejde og en god løn. • Life science-gruppen lagde særligt vægt på personlig udvikling, kultur og samfund.
	Tyskland	<ul style="list-style-type: none"> • Fokusgruppetagerne i Tyskland lægger stor vægt på sproget – at de kan klare sig med tysk eller engelsk. I øvrigt er det vigtigt med en balance af gode forhold til at forske og gode muligheder for fritidsaktiviteter.
	England	<ul style="list-style-type: none"> • I England fremhæver fokusgruppetagerne en række forskellige faktorer, som både omfatter job- og forskningsmuligheder, levestandard og kulturelle forhold. • Mange af fokusgruppetagerne lægger vægt på at kunne klare sig med engelsk.
	Letland	<ul style="list-style-type: none"> • Letterne lægger meget stor vægt på at bevare kontakt og netværk i Letland, når de tager ud. De er fast fokuserede på, at de senere skal HJEM og fortsætte karrieren. • Når opholdet i udlandet skal være mere end et halvt år foretrækkes klart, at landet kulturelt og klimatisk har lighed med Letland.
	Polen	<ul style="list-style-type: none"> • Fokusgruppetagerne i Polen lægger generelt stor vægt på kulturelle forhold og muligheden for at kunne kommunikere med folk på engelsk eller tysk. Samtidig synes der at være en stærk tilknytning til hjemlandet. • I IT-gruppen er der bred enighed om at foretrække et europæisk land, hvor befolkningen taler engelsk og er tolerante og åbensindede. Samtidig er det højt prioriteret at leve et økonomisk bekvemt liv med jævnlig mulighed for at besøge hjemlandet. • I life science-gruppen fremhæves særligt mulighederne for at forske i et højt specialiseret miljø med gode faciliteter. Samtidig er sprog, kultur og løn væsentlige faktorer.
	Indien	<ul style="list-style-type: none"> • Mange af fokusgruppetagerne i Indien lægger vægt på løn og levestandard. Samtidig foretrækker mange et engelsktalende land og fremhæver tolerance og social accept som vigtige faktorer. • Derudover lægges der generelt vægt på karriere- og forskningsmuligheder. • Der er ikke umiddelbart forskel på præferencerne hos IT- og life science-gruppen.
	Singapore	<ul style="list-style-type: none"> • De fleste fokusgruppetagere i Singapore lægger stor vægt på karriereudvikling og levestandard. Samtidig fremhæver flere deltagere et grønt og rent miljø. • I IT-gruppen fremhæves forskningsmulighederne som en væsentlig faktor. Engelsktalende lande foretrækkes. • I life science-gruppen fremhæves sikkerhed og både personlige og professionelle forhold.
	Kina	<ul style="list-style-type: none"> • Fokusgruppetagerne i Kina er generelt enige om at lægge stor vægt på de professionelle udviklingsmuligheder. Løn og levestandard fremhæves også af mange. • Flere fremhæver desuden vigtigheden af et veludbygget uddannelses- og velfærdssystem. • Der er ikke umiddelbart forskel på præferencerne hos IT- og life science-gruppen.
<p>* Note: Der er kun gennemført én fokusgruppe i Tyskland. Kilde: Oxford Research, 2003.</p>		

Som tabellen viser vidner fokusgrupperne om nogen forskel i prioriteterne fra land til land, men der er især fire faktorer, som går igen:

- **Professionel udvikling** – for mange videnarbejdere er faglig, professionel udvikling en forudsætning for at bosætte sig i et andet land. Det er jobindholdet, det anerkendte forskningsmiljø eller den internationalt kendte virksomhed, der trækker.

- **Levestandard** – en expat vil sjældent acceptere en forringelse af levestandarden, så løn, skat og leveomkostninger er vigtige faktorer. Levestandarden skal også give mulighed for jævnlige rejser til hjemlandet for at besøge familie og venner.
- **Spørg** – relativt mange af fokusgruppedeltagerne lægger stor vægt på at kunne klare sig på et af hovedsprogene engelsk og tysk. En del fokusgrupper fremhæver muligheden for at forbedre fremmedsprog som en vigtig faktor, men kun få videnarbejdere fremhæver muligheden for fra bunden at lære et nyt sprog.
- **Kultur og social accept** – mange fokusgruppedeltagere lægger vægt på, at det er en åben og tolerant kultur, som de skal bosætte sig i. For nogle videnarbejdere er det vigtigt at komme til en kultur, som minder om hjemlandets. For mange af fokusgruppedeltagerne fra lande med en lavere gennemsnitlig levestandard end Danmark, eksempelvis Indien, Letland og Polen, er det desuden vigtigt at opnå social accept i det nye land.

Både fokusgruppeinterview og spørgeskemaundersøgelse peger på, at der i øvrigt er nogen forskel på holdninger og prioriteter imellem de otte nationaliteter, og nationalitet er således analysens vigtigste baggrundsvariabel. På visse områder, såsom sikkerhed, sundheds- og uddannelsesområdet, synes civilstatus og familiemønstre at have en betydning for respondenternes besvarelser. Til gengæld lader der ikke at være nogen gennemgående linjer i forhold til køn, alder og faglig specialisering.

Der er ikke nogen signifikant forskel i de overordnede prioriteringer blandt respondenter af forskelligt køn og alder. Heller ikke blandt besvarelserne fra de to overordnede faggrupper – IT og natur-/sundhedsvidenskab – kan der identificeres forskelle.

I det efterfølgende gennemgås de væsentligste faktorer for valg af land under de seks hovedgrupper. Først arbejdsforhold, derefter følger familieliv, økonomi, kultur, offentlige institutioner og geografi.

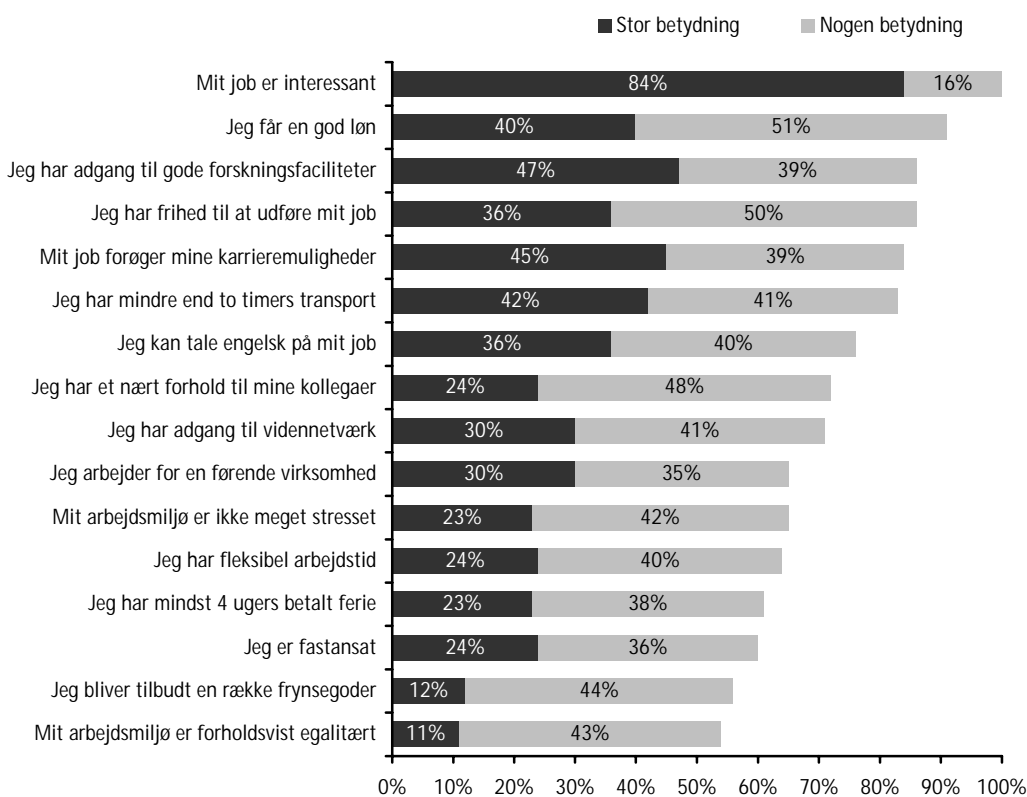
4.2. Arbejdsforhold

Generelt har arbejdsforholdene klart den højeste prioritet hos videnarbejdere, når der skal vælges expat-land. Som figur 4.1 nedenfor illustrerer, viser spørgeskemaundersøgelsen, at mange forskellige arbejdsforhold tillægges betydning. Seks temaer under arbejdsforhold tillægges stor eller nogen betydning af mere end 80% af respondenterne. De øvrige temaer under arbejdsforhold tillægges tilsvarende betydning af mindst halvdelen af respondenterne.

Videnarbejderne går ikke på kompromis med deres jobindhold, selvom de får muligheden for at komme til udlandet. Således tillægger 84% af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen det store betydning, at deres **arbejde er interessant**.

Samtidig er videnarbejdere typisk **karrieremennesker** – 84% af spørgeskemaundersøgelsens samlede antal respondenter tillægger det store eller nogen betydning, at deres job er relevant ud fra et karrieresynspunkt. Kun Tyskland, skiller sig med kun én besvarelse (6%) i kategorien ”stor betydning”, ud fra dette billede.

Figur 4.1: Forskellige arbejdsforholds betydning for valg af expat-land
Hvor stor betydning har det, at....?



N=283.

Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal.

Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

Der er i undersøgelsen mange videnarbejdere i forskerstillinger repræsenteret, hvilket afspejles i, at 86% af det samlede antal spørgeskemarespondenter tillægger det stor eller nogen betydning at have adgang til gode **forskningsfaciliteter og forskningsmidler**. Som kapitel 3 viste, er det især de østeuropæiske lande, der prioriterer dette forhold højt. Ligeledes mener 71% af undersøgelsens respondenter, at det har stor eller nogen betydning at få adgang til eksisterende vidennetværk – eksempelvis imellem universiteter og erhvervsliv.

Der er også stor fokus på **lønnen**, som hhv. 40% og 51% tillægger stor eller nogen betydning. Dette billede bekræftes af fokusgrupperne, hvor lønniveau og levestandard var en af de mest gennemgående prioriteter. Til gengæld er frynsegoder relativt lavt prioriteret.

Mange videnarbejdere er ikke umiddelbart indstillet på at **lære et nyt sprog** for at begå sig på den nye arbejdsplads. De fleste videnarbejdere i undersøgelsen prioriterer det højt at kunne tale engelsk på jobbet.

De blødere parametre inden for arbejdsforhold har ikke lige så stor betydning som løn og jobindhold. Men det er bemærkelsesværdigt, at 72% tillægger det stor eller nogen betydning at have et **nært forhold til kollegaerne**. Samtidig har det stor eller nogen betydning for 65% af respondenterne at undgå et stressende arbejdsmiljø. Det

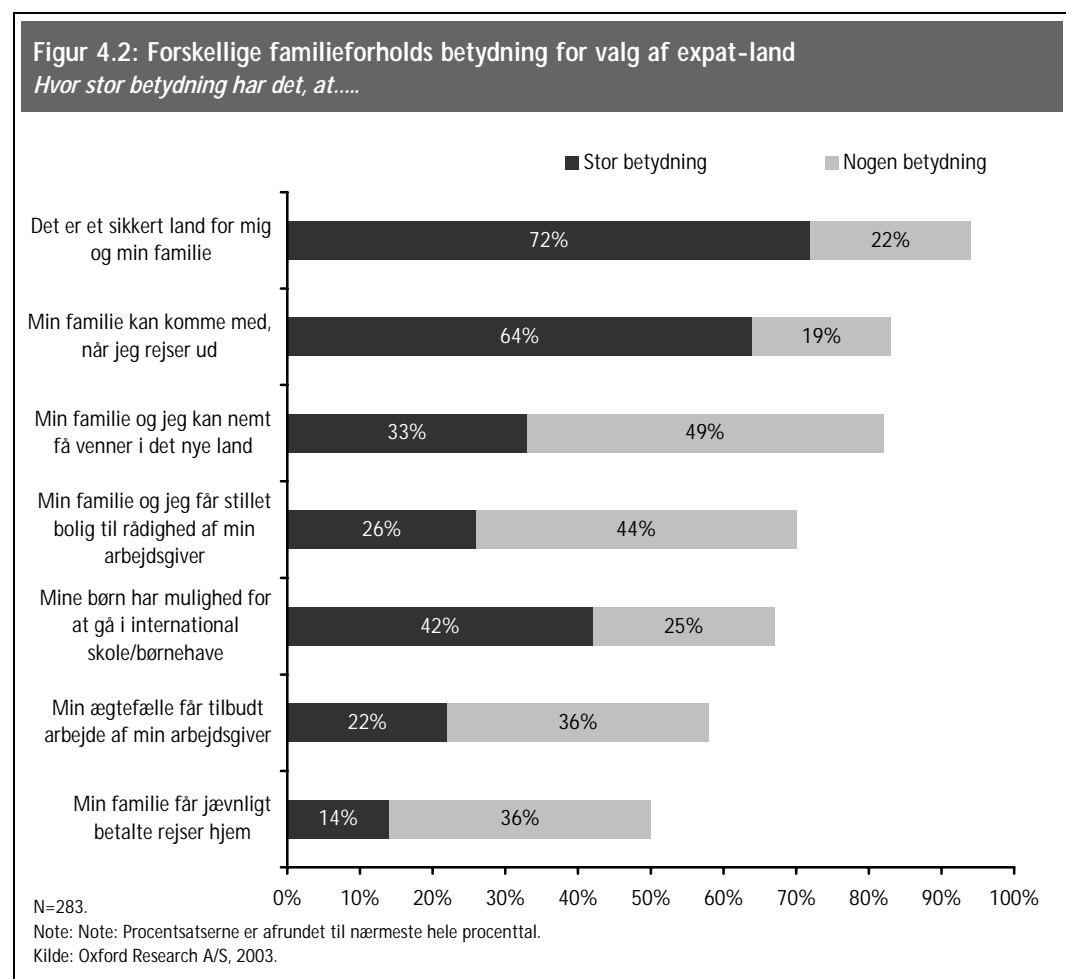
gælder især for inderne, blandt hvilke 89% tillægger et roligt arbejdsmiljø stor eller nogen betydning.

Kun 54% af alle respondenter i spørgeskemaundersøgelsen tillægger det stor eller nogen betydning at **arbejdsmiljøet er egalitært**. De flade hierarkier, som dansk arbejdsmiljø traditionelt er kendt for, har tilsyneladende mest interesse for kinesere og indere, som tillægger denne arbejdsform relativ stor betydning.

Der er inden for arbejdsforhold ikke nogen nævneværdig forskel på besvarelsene fra de to målgrupper inden for IT-området og natur-/sundhedsvidenskab.

4.3. Familieliv

Det er bemærkelsesværdigt, at familieliv prioriteres så højt, set i lyset af at næsten halvdelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er enlige. Som figur 4.2 viser, tillægger 94% af respondenterne det ikke desto mindre stor eller nogen betydning, at **det nye land er sikkert** for videnarbejderen og vedkommendes familie. Fokusgruppeinterview tyder på, at de sidste års tiltagende fokus på terror har medvirket til at skærpe opmærksomheden omkring denne problemstilling.



De fleste videnarbejdere vil heller ikke flytte til et expat-land, hvor de ikke har mulighed for at medbringe deres nære familie. Omkring 80% af spørgeskemaundersøgel-

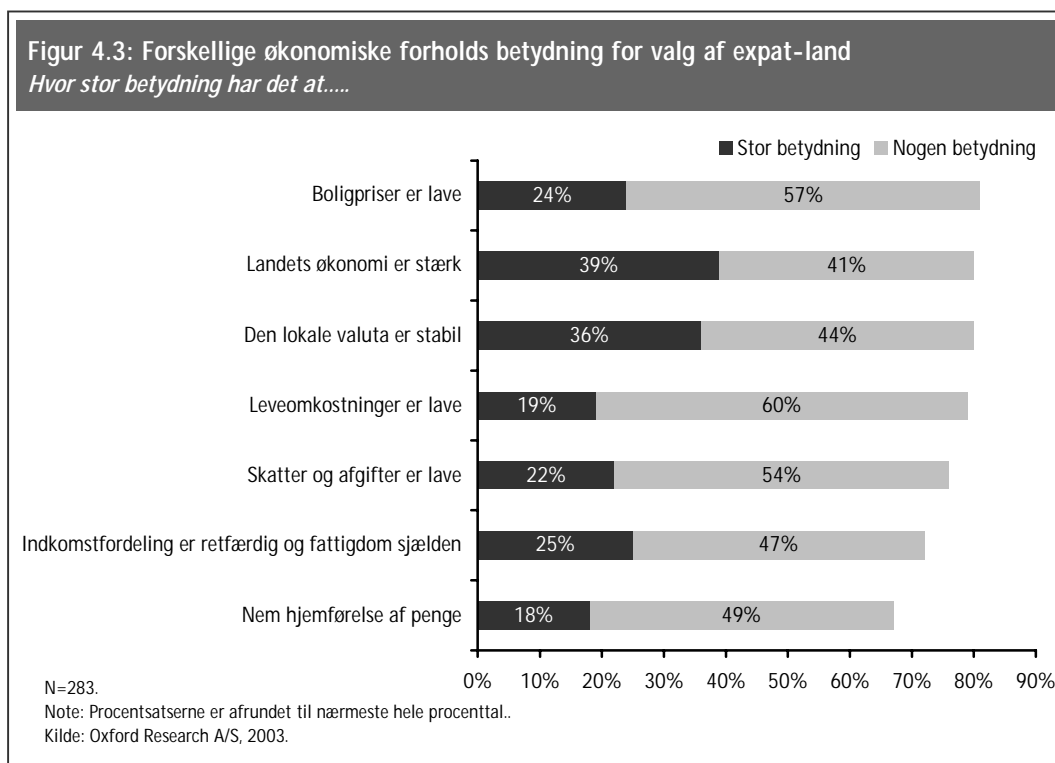
sens gifte eller samlevende respondenter tillægger det stor betydning, at **familien kan følge med** til et nyt land.

I fokusgrupperne udtrykte flere videnarbejdere med familie bekymring for at flytte til lande med en stor kulturel og geografisk distance til hjemlandet. Risikoen for ikke at trives og ikke skabe nye netværk virker ellers for uoverskuelig.

4.4. Økonomi

En af de vigtigste faktorer for valg af job og land er den mulighed, som expat-landet giver videnarbejderen for at opnå/opretholde en vis **levestandard**. Med andre ord betragter videnarbejderne ikke lønniveauet som en separat faktor, men ser den i sammenhæng med skatteniveau, leveomkostninger, omkostninger til bolig etc.

Til gengæld har **skattetrykket** som selvstændig faktor ikke den store betydning for videnarbejdernes valg af expat-land. Som figur 4.3 viser, befinder "lave skatter og afgifter" sig blandt de faktorer som videnarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen betragter som mindre vigtige. Kun godt hver femte respondent har svaret, at lave skatter og afgifter er af stor betydning, mens de er af nogen betydning for godt halvdelen af spørgeskemaundersøgelsens respondenter.



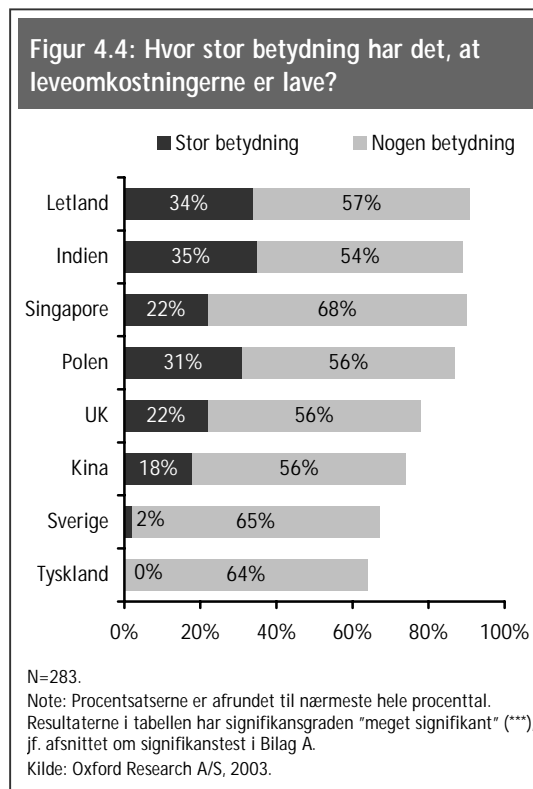
Selvom videnarbejderne i fokusgrupperne ikke nødvendigvis har en forestilling om at blive rige på at rejse ud, så har det betydning, at der er råd til jævnligt at rejse hjem og på ferie andre steder. Derfor er det vigtigt, at **valutaen i det nye land er stabil**, så videnarbejderen ikke kan risikere at opleve en relativ reduktion i levestandarden i forhold til hjemlandet.

Samtidig peger fokusgruppe interview på, at videnarbejderen, der rejser ud, også opfatter det som rimeligt at få en vis **økonomisk kompensation** for det besvær og det offer, det også er, at rejse ud og bryde sociale netværk til familie, kollegaer og venner.

Gennemgående har økonomi nogen betydning for valg af et land at bosætte sig i. Der er imidlertid færre videnarbejdere, der tillægger de økonomiske faktorer stor betydning i forhold til faktorer som arbejdsforhold og familieliv.

Der er en tendens til, at lande med en relativ lav gennemsnitlig levestandard vægter økonomiske forhold langt højere end lande med en relativ høj gennemsnitlig levestandard. Undtagelsen er Singapore, der på trods af en høj levestandard, vægter leveomkostninger højt. Andre dele af spørgeskemaundersøgelsen og fokusgrupperne peger imidlertid på, at singaporeanerne generelt har et højt ambitionsniveau og stærk fokus på økonomisk status, hvilket kan være med til at forklare undtagelsen.

Figur 4.4 viser respondenternes vurdering af leveomkostningernes betydning fordelt på lande. Her ses det, at lave leveomkostninger især er af stor betydning for videnarbejderne fra Letland, Indien, Singapore og Polen. Modsat opfattes leveomkostningsniveauet som mindre betydningsfulde blandt respondenterne fra Sverige og Tyskland.



4.5. Kultur

Muligheden for at kommunikere med en tolerant og åbensindet befolkning har stor betydning for videnarbejders valg af land at bosætte sig i. Som udenlandsk videnarbejder er der en naturlig bekymring for at blive isoleret, enten ved ikke at kunne kommunikere med lokalbefolkningen eller ved at blive udelukket fra sociale netværk.

Der er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt ind til en række kulturelle faktorer, der kan have relevans for en person, som overvejer at flytte til et andet land. De kulturelle faktorer handler både om normer og værdier samt kulturelle aktiviteter og mad.

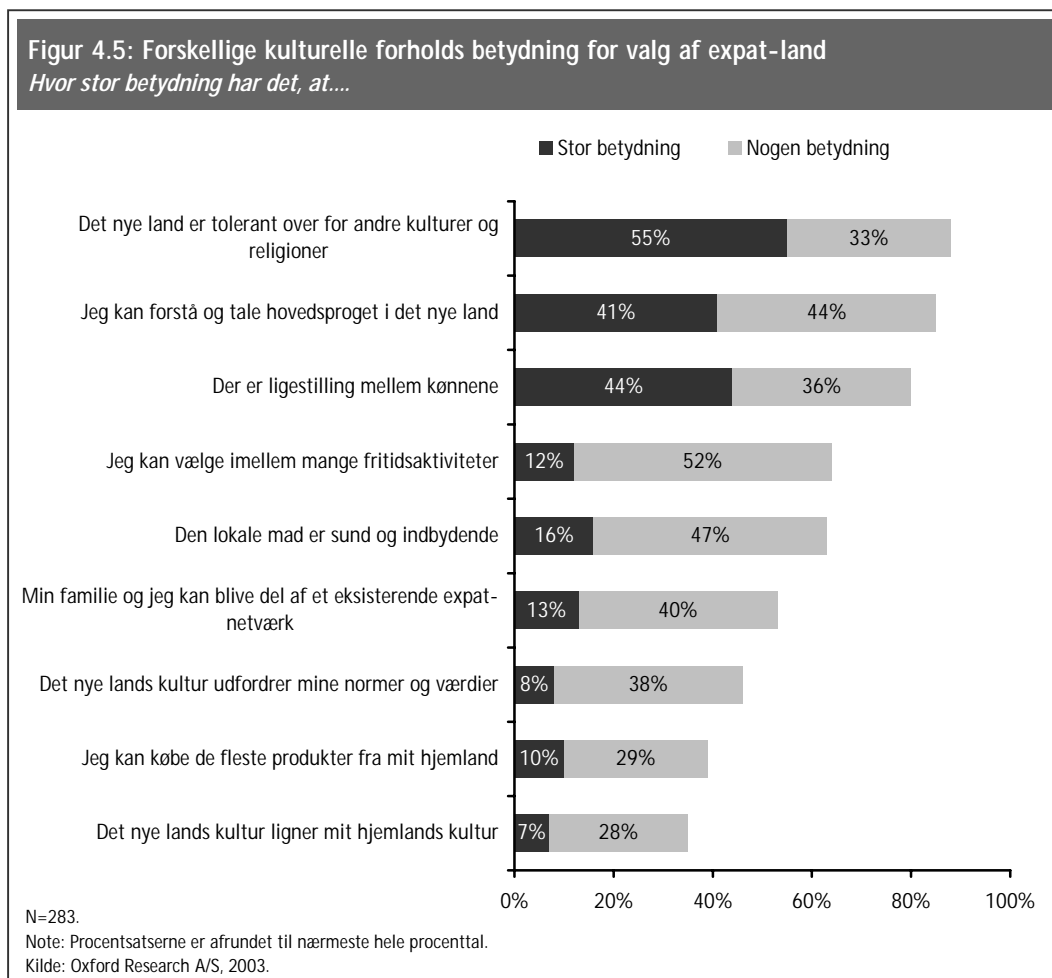
Som tabel 4.3 viser, er det overordnet det de vesteuropæiske respondenter, der tillægger kulturen størst betydning for valg af expat-land. Ca. tre fjerdedele af de britiske respondenter (73%), to tredjedele af svenskerne (65%) og godt halvdelen af de tyske respondenter (53%) har overordnet de kulturelle faktorer blandt de tre vigtigste grupper af faktorer. I alt 26% af svenskerne, 13% af svenskerne og 12% af tyskerne angiver de kulturelle faktorer som første prioritet, mens tallene for de øvrige lande ligger mellem 2% og 10%.

Figur 4.5 nedenfor viser spørgeskemare-spondenternes vurdering af forskellige specifikke kulturelle forhold.

Tabel 4.3: Prioriteringen af kulturelle faktorer
"Hvis du skulle flytte til et andet land, hvilke faktorer ville så have størst betydning for dig?"
 (Andel respondenter der har angivet "kultur" som en af de tre højeste prioriteter:)

Storbritannien	73%
Sverige	65%
Tyskland	53%
Singapore	46%
Indien	45%
Kina	33%
Letland	28%
Polen	25%

N=283.
 Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal.
 Kilde: Oxford Research A/S, 2003.



En **tolerant og åben kultur** tillægges stor eller nogen betydning blandt 88% af samtlige respondenter i spørgeskemaundersøgelsen. Næsten lige så mange lægger vægt på at kunne **forstå og tale hovedsproget** i det land, de skal bosætte sig i.

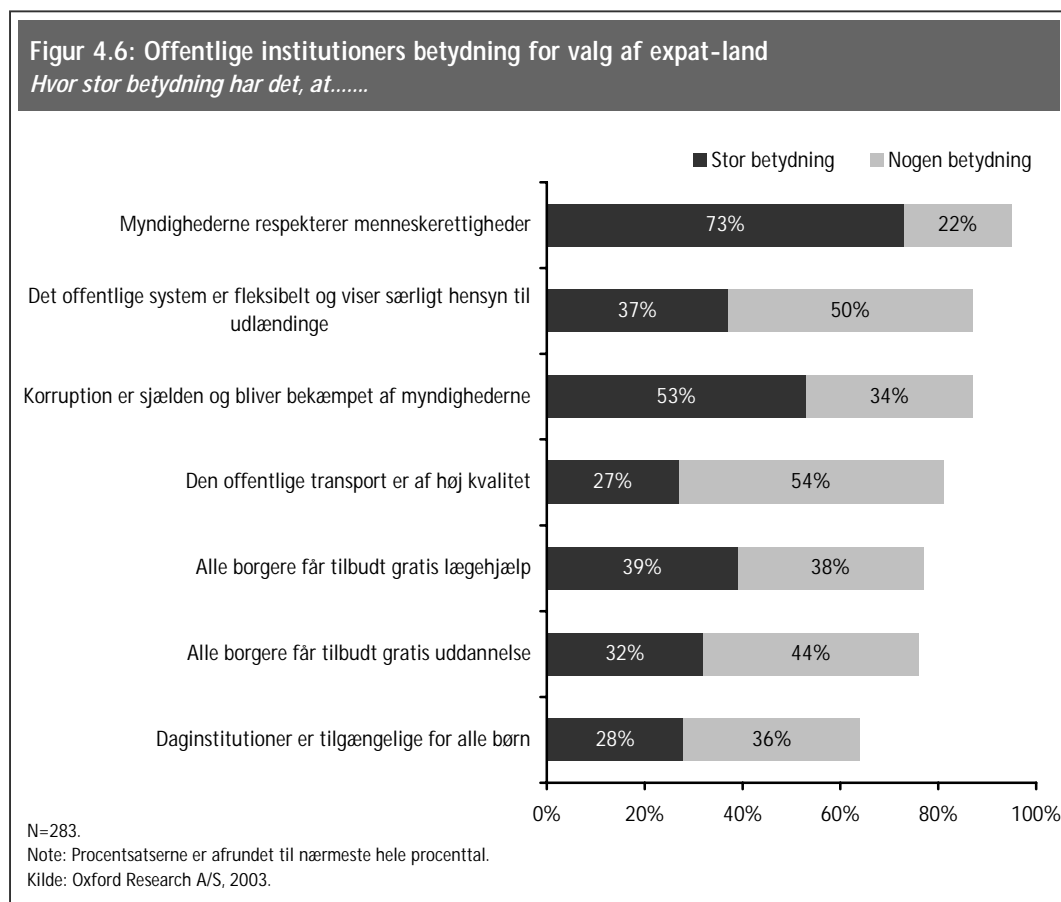
Kvinder vægter generelt de kulturelle faktorer højere end mænd; mens 17% af de undersøgelsens mandlige respondenter nævner kultur som en af deres to vigtigste prioriteter, er det tilsvarende tal for de kvindelige respondenter 34%. Ligeledes tillægges **ligestilling mellem kønnene** blandt 68% af undersøgelsens kvindelige respondenter "stor betydning", mens kun 34% af mændene angiver dette svar.

Det har for de fleste vidensarbejdere ikke så stor betydning, at kulturen i det nye land **ligner hjemlandets kultur**. Med hhv. 25% og 17% af besvarelserne placeret i kategorien "meget vigtigt" er det de to østeuropæiske lande i undersøgelsen – Letland og Polen – der tillægger denne faktor den største vægt. Fokusgrupperne bekræfter, at vidensarbejdere i netop Letland og Polen ofte har en meget stærk tilknytning til deres hjemland og kultur. Eventuelle ophold i andre lande har maksimalt et mellemlangt sigte (2-3 år), hvorefter mange letter og polakker ønsker at vende hjem.

De resterende kulturelle faktorer, der er spurgt til i spørgeskemaundersøgelsen, tillægges alle en markant mindre betydning.

4.6. Offentlige institutioner

Flere faktorer vedrørende offentlige institutioner tillægges relativ stor betydning, når vidensarbejderne bliver spurgt om disse enkeltvis. Det gælder bl.a., at myndighederne respekterer menneskerettigheder, bekæmper korruption og tager særlige hensyn til udlændinge i det offentlige system, jf. figur 4.6.



Ca. tre fjerdedele af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen tillægger det stor eller nogen betydning at befinde sig under et velfærdssystem, hvor alle borgere tilbydes **gratis lægehjælp og uddannelse**, jf. figur 4.6.

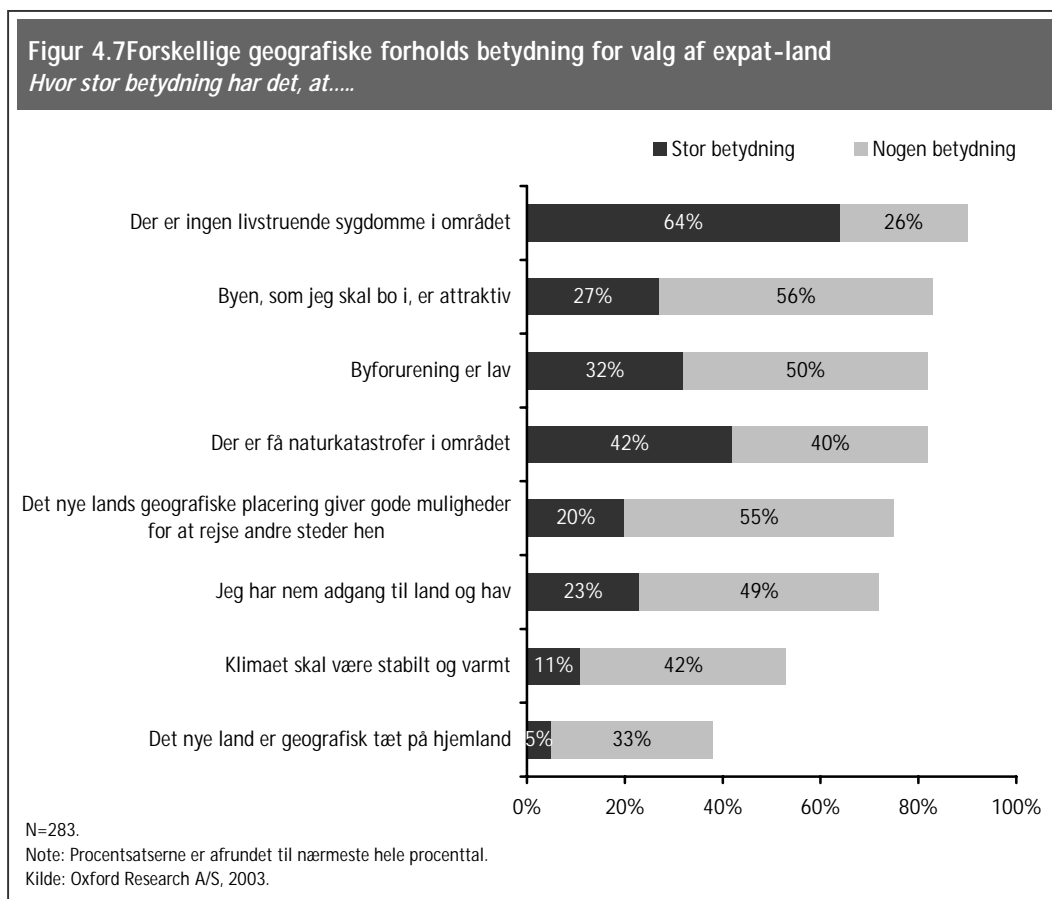
Der er en klar tendens i spørgeskemaundersøgelsen, at faktorer som gratis lægehjælp og uddannelse, respekt for menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption tillægges større betydning i lande, som ikke har så udviklede velfærdssystemer og netop har problemer med korruption og/eller manglende respekt af menneskerettigheder.

Det er interessant at se, videnarbejdere med børn kun prioriterer daginstitutioner marginalt højere end videnarbejdere uden børn. En forklaring på dette forhold kan være, at børnefamilier, som følger med en videnarbejder til et nyt land, ofte vælger at lade ægtefællen passe hjem og børn. Derfor er daginstitutioner mindre vigtige for disse børnefamilier.

4.7. Geografi

Overordnet kommer faktorer vedrørende geografi kun sjældent ind blandt de tre første prioriteter for videnarbejders valg af land. Der er imidlertid flere enkelte faktorer inden for geografi, der vægtes relativt højt. Eksempelvis har det relativ stor betydning for mange videnarbejdere, at der ingen livstruende sygdomme og naturkatastrofer er i området. Samtidig har det stor betydning at komme til at bo i en attraktiv by uden for meget forurening. En attraktiv by vægtes højere end nem adgang til land og hav.

Figur 4.7 viser spørgeskemaundersøgelsens resultater for de geografiske faktorer.



Der er kun 11% af videnarbejderne, der tillægger et stabilt og varmt klima stor betydning. Derudover er der imidlertid 41%, som tillægger det nogen betydning. Det er ikke umiddelbart bestemte nationaliteter, der lægger vægt på klimaet. Til gengæld er der stor forskel i vægtningen af nem adgang til land og hav, som mere end tre fjerdedele af både svenske, tyske, britiske og indiske respondenter tillægger stor betydning eller nogen betydning. I modsætning til billedet fra fokusgrupperne prioriteres denne faktor lavt blandt respondenter fra både Kina og Singapore.

Det er primært videnarbejdere fra Polen og Letland, der med hhv. 53% og 64% tillægger det stor betydning eller nogen betydning at være geografisk tæt på hjemlandet. De tilsvarende procentsatser for de øvrige populationslande svinger mellem 13% og 37%.

Byforurening er ikke et ukendt begreb i Indien, og 59% af inderne mener, at lav byforurening har stor betydning for valget af expat-land. Dette er noget flere end blandt de øvrige lande, hvor mellem 21% og 44% mener, at en lav byforurening er af stor betydning.

Kapitel 5. Videnarbejdernes favoritlande

Dette kapitel går et skridt videre end det foregående og sætter navne på, hvilke lande, videnarbejderne i de otte undersøgte lande foretrækker at arbejde i. Kapitlet bygger på de kvalitative fokusgruppeinterview og spørgeskemaundersøgelsen i de otte lande.

Sammenfattende kan der udledes følgende overordnede konklusioner:

- *Engelsktalende lande har den største tiltrækningskraft på videnarbejdere, det vil først og fremmest sige USA og i lidt mindre omfang England efterfulgt af Australien/New Zealand.*
- *De foretrukne europæiske lande er England, Tyskland og de skandinaviske lande. Blandt de skandinaviske lande nævnes Sverige og Danmark oftest.*
- *Videnarbejdere fra fjernøstlandene og Indien er i højere grad orienteret mod Nord Amerika og Australien/New Zealand end mod de europæiske lande.*

Disse konklusioner uddybes i de følgende afsnit, der også belyser forskelle i prioriteterne afhængigt af nationalitet.

5.1. USA og andre engelsksprogede lande øverst på listen

USA ligger højt på listen over favoritlande i alle otte lande. Gennemgående viser undersøgelsen, at USA er det foretrukne expat-land. Det er der en række forskellige årsager til:

Først og fremmest har USA status som verdens økonomiske og politiske supermagt. Som hjemsted for verdens førende virksomheder og forskningsmiljøer har landet image af at være et mulighedsland, hvor om ikke alt, så i hvert fald meget lader sig gøre. Som begrundelse for en dag at rejse til USA siger en inder i en af fokusgrupperne således: *"Because it sounds like a dream! I would go there to explore the country and to find out why so many people are attracted to the US"*.

Samtidig spiller det en væsentlig rolle for USA's popularitet, at der igennem den konstante indvandring til landet er skabt et multikulturelt samfund, hvor mange udenlandske videnarbejdere har mulighed for at finde netværk eller hele minisamfund af landsmænd. Dermed bliver presset på den enkelte for at tilpasse sig kulturelt også mindre: *"In the new countries, like US, nobody can tell you that you are just an immigrant"*, er indtrykket af den amerikanske tolerance hos en polsk fokusgruppemedtager. Endelig har USA det væsentlige fortrin at være engelsksproget – og dermed et land præget af umiddelbart lave sproglige barrierer.

Særligt videnarbejdere inden for informationsteknologi betoner den prestige, der ofte er forbundet med en ansættelse i relation til de ledende IT-virksomheder i USA. *"You have to be ambitious to go to the US"*, konstaterer en tysk fokusgruppemedtager. Med ambitionerne følger typisk interessante forskningsmuligheder og højere lønninger samt et karrieremæssigt skub fremad for videnarbejderen.

England, Australien og New Zealand hører også blandt de foretrukne expat-lande hos videnarbejdere inden for såvel IT-området som natur-/sundhedsvidenskab. Også

disse lande fremhæves på grund af lave sprogbarrierer. Desuden fremhæves den høje forskningsstandard i England, mens f.eks. Australien fremhæves på grund af landets "easy-going" livsstil.

Herudover peger en række videnarbejdere på henholdsvis **Tyskland og de skandinaviske lande** som foretrukne expat-lande. Det er især europæiske videnarbejdere, der fremhæver disse lande. Tyskland og Skandinavien er ofte blandt favoritlandene hos de videnarbejdere, der lægger stor vægt på sikkerhed, velfærdssystem, geografisk nærhed og europæisk kultur.

Sporadisk fremhæver videnarbejderne i undersøgelsen andre lande, herunder Canada og andre europæiske lande, samt enkeltstående "outsidere" som Rusland, Sydafrika eller Sydamerika.

Et helt gennemgående indtryk fra fokusgrupperne er desuden, at det spiller en stor rolle for valg af expat-land, hvorvidt videnarbejderen i forvejen har kendskab til landet f.eks. via personligt netværk eller evt. studieophold i det pågældende land. Som kapitel 3 viste kan personligt netværk i et potentielt expat-land for en fjerdedel af spørgeskemadeltagernes vedkommende direkte motivere til at søge job i det specifikke land.

5.2. Landespecifikke tendenser

Selv om USA generelt er et af de foretrukne expat-lande, viser data samtidig en tendens til visse regionale eller nationale præferencer.

Videnarbejdere fra fjernøstlandene Kina, Singapore og Indien orienterer sig således i lidt højere grad mod arbejdsmarkedet i Nordamerika, Asien og New Zealand, end videnarbejdere fra de europæiske lande gør. Omvendt har flere af de europæiske videnarbejdere typisk flere europæiske lande på deres favoritliste.

Tabel 5.1 nedenfor viser, at der i et vist omfang er forskel på de nationale præferencer.

Tabel 5.1. Fokusgrupperne om favoritlande	
Sverige	1. USA og Skandinaviske lande, herunder Danmark 2. Australien, Kina og i varieret omfang diverse europæiske lande
Tyskland	USA og europæiske lande - ingen entydig prioritering*
England	1. USA 2. Australien/New Zealand 3. Frankrig, Skandinaviske lande
Letland	1. Skandinaviske lande 2. Tyskland og UK 3. USA
Polen	1. UK 2. USA 3. Skandinaviske lande, Tyskland
Indien	1. USA 2. UK, Tyskland, Canada og Australien/NZ
Singapore	1. USA 2. Australien/New Zealand, UK, Tyskland, Canada, Holland, Danmark
Kina	1. USA 2. UK og Canada 3. Australien/New Zealand, Frankrig, skandinaviske lande
*Note: Kun baseret på én fokusgruppe. Kilde: Oxford Research, 2003.	

Kapitel 6. Indtryk af Danmark

Dette kapitel indeholder en imageanalyse af Danmark som expat-land. Videnarbejdere i de otte lande giver en vurdering af det overordnede indtryk af Danmark samt af de positive og negative aspekter, som Danmark forbindes med. Analysen bygger både på data fra spørgeskemaundersøgelse og fokusgrupper.

Imageanalysen giver et fingerpeg om det fundament, som en eventuel øget markedsføring af Danmark som expat-land kan bygge ovenpå.

I kapitlet peges på følgende hovedtendenser blandt videnarbejdernes indtryk af Danmark og deres holdning til Danmark som expat-land:

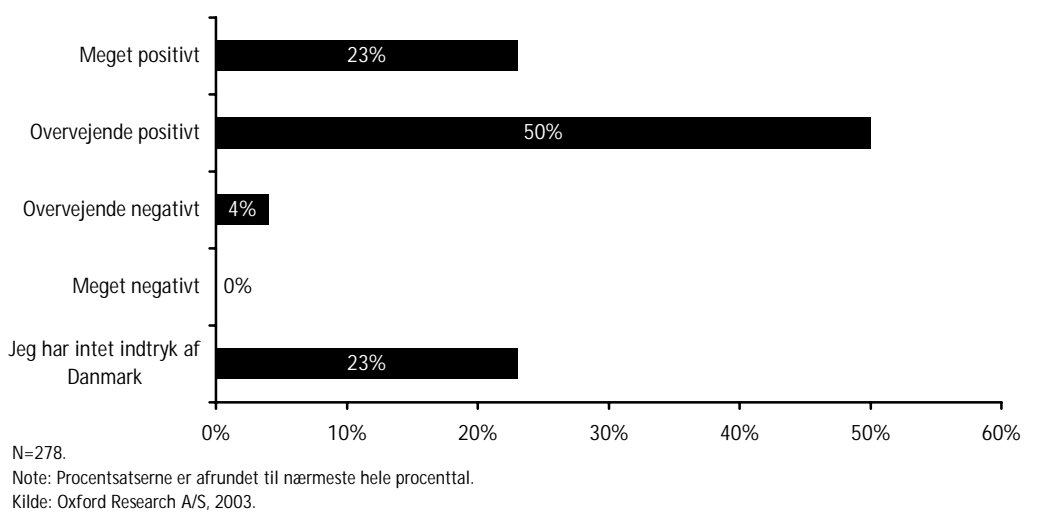
- *Videnarbejderne har overordnet et generelt positivt indtryk af Danmark.*
- *På tværs af de undersøgte lande fremhæves den venlige og imødekommende danske befolkning samt en høj levestandard som de primære positive indtryk af Danmark. På den negative side fremhæves modsat, at Danmark er et dyrt land, at landet er lukket over for udlændinge, og at Danmark er lille og ukendt. Også det vanskelige danske sprog samt det kolde klima fremhæves ofte som negative aspekter ved Danmark.*
- *Interessen for at søge arbejde i Danmark er generelt lav. Generelt er interessen en anelse højere blandt ansatte på IT-området end blandt ansatte inden for natur-/sundhedsvidenskaberne. Interessen for Danmark er ikke signifikant anderledes blandt kandidat- og ph.d.-studerende end blandt privatansatte og selvstændige inden for de to områder.*

6.1. Overordnede indtryk af Danmark

Både i fokusgruppeinterviewene og i spørgeskemaundersøgelsen er det overordnede indtryk, at videnarbejderne generelt har et positivt billede af Danmark. Som figur 6.1 viser, har næsten en fjerdedel af spørgeskemaundersøgelsens respondenter (23%) således et meget positivt indtryk af Danmark, mens halvdelen af respondenterne (50%) har et overvejende positivt indtryk af Danmark. Ingen respondenter har et meget negativt indtryk af Danmark, og kun 4% angiver at have et overvejende negativt indtryk. Med andre ord har kun meget få af de adspurgte respondenter angivet at have et negativt indtryk af Danmark, mens en lille fjerdedel intet indtryk har.

Figur 6.1: Indtryk af Danmark

"Hvordan er dit generelle indtryk af Danmark?"



En anden interessant tendens er den relativt negative indstilling til Danmark, der med hhv. 11%, 6% og 6% kendetegner Sverige, Tyskland og England. Årsagen hertil kan bl.a. findes i den relativt større viden om aktuelle danske forhold, der kendetegner netop de vesteuropæiske landepopulationer. Som det ses nedenfor er særligt den danske immigrationspolitik, det splittede forhold til EU og rygerkulturen medvirkende til at præge europæernes indtryk af Danmark. Disse og andre landespecifikke indtryk uddybes i afsnit 6.3.

En opdeling af besvarelsene på de enkelte lande kan, som tabel 6.1 nedenfor viser, give et par nuancer i dette billede. Det er først og fremmest værd at bemærke, at Letland og Kina er de lande, der har det mest entydigt positive billede af Danmark. I disse lande har hhv. 36% og 35% af respondenterne angivet at have et meget positivt indtryk. Der må dog tages forbehold for den store andel positive kinesiske svar, idet de kinesiske spørgeskemarespondenter – i modsætning til fokusgruppemedtagerne – er udvalgt blandt en gruppe kinesere med professionel tilknytning til Danmark. Især den store kulturelle identifikation lader til at spille en rolle for letternes syn på Danmark.

Til slut kan det påpeges, at især Sverige og Letland lader til at have et dybdegående indtryk af Danmark. I disse lande svarer kun hhv. 4% og 6% således "Jeg har ikke noget indtryk af Danmark". Det er især de asiatiske lande – med undtagelse af Kina, jf. ovenstående forbehold – samt Polen og Tyskland, der er mere usikre på Danmark. I disse lande angiver godt en tredjedel af respondenterne ikke at have noget indtryk af Danmark.

Tabel 6.1 Indtryk af Danmark – fordelt på lande					
"Hvad er dit generelle indtryk af Danmark?"	Meget positivt	Overvejende positivt	Overvejende negativt	Meget negativt	Jeg har ikke noget indtryk af Danmark
Sverige	13%	72%	11%	0%	4%
Tyskland	12%	41%	6%	0%	41%
England	19%	50%	6%	0%	25%
Letland	36%	58%	0%	0%	6%
Polen	19%	42%	0%	0%	39%
Indien	24%	41%	0%	0%	35%
Singapore	22%	41%	0%	0%	37%
Kina	36%	44%	5%	0%	15%

N=278.
 Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal. Resultaterne i tabellen har signifikansgraden "meget signifikant" (**), jf. afsnittet om signifikanstest i Bilag A.
 Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

Det er ikke ud fra spørgeskemaundersøgelsen muligt at identificere noget mønster i besvarelsenerne ud fra vidensarbejdernes fagspeciale (IT- eller natur-/sundhedsvidenskab). Det lader heller ikke til at spille nogen rolle for respondenternes svar, om de er studerende, offentligt ansatte, privatansatte eller selvstændige.

6.2. Generelle positive og negative indtryk af Danmark

I både spørgeskemaundersøgelsen og i de enkelte fokusgrupper er vidensarbejderne blevet bedt om at formulere deres umiddelbare positive og negative indtryk af Danmark. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og fokusgrupperne giver i det store og hele et meget ensartet billede af henholdsvis de mest positive og de mest negative sider af Danmark set fra en udlændings synspunkt.

Resultaterne fra fokusgrupperne er systematiseret i tabel 6.2, og sammen med uddrag af spørgeskemarespondenternes kommentarer, udgør de grundlaget for de følgende underafsnit.

Tabel 6.2 Positive og negative indtryk af Danmark i fokusgrupperne*			
		Positive indtryk af Danmark	Negative indtryk af Danmark
	Generelle tendenser	<ul style="list-style-type: none"> • Venlig befolkning • Høj levestandard 	<ul style="list-style-type: none"> • Dyrt land • Lukket land med hård immigrationspolitik • Lille og ukendt land • Vanskeligt sprog • Koldt klima og dårligt vejr
	Landespecifikke tendenser	Sverige Spændende kultur Mere liberalt end Sverige Internationalt orienteret Forståeligt sprog Rent miljø Uformelle arbejdsstrukturer Gode forskningsmiljøer (IT) Geografisk og kulturelt tæt på Sverige Bedre klima end i Stockholm	Rygning på offentlige områder Begrænsede muligheder inden for IT Ingen eksotisk natur

Tabel 6.2 Positive og negative indtryk af Danmark i fokusgrupperne*		
	Positive indtryk af Danmark	Negative indtryk af Danmark
Tyskland	Det danske landskab: Øerne, Øresund og havet Klimaet Lav sprogbarriere (da alle taler engelsk) Generelt attraktive arbejdsforhold (IT)	Ikke med i euroen
England	God(t) uddannelsesstandard/-system Engelsktalende befolkning Rent miljø Lav kriminalitet Demokratisk styreform Beliggenhed ved hav og strand	Blandet forhold til EU Udbredt rygekultur Ikke kendt for god forskning inden for IT
Letland	Hjemmevant kultur nær den lettiske Alle taler engelsk København er en by med god mentalitet og arkitektur – den ligner lidt Riga Demokratisk, stabilt land Gode sociale forhold Lav korruption Relativt gode forskningsstandarder (LS)	Konservativ, udenlandsk ejet IT-industri Dårlig indstilling til østeuropæere og balttere Fladt land
Polen	Tilbagetrukket livsstil Lille land Godt klima: Tæt på havet og god vind København er en smuk og spændende by Insisterer på selvstændighed – f.eks. i forhold til euroen Rent miljø Bornholm er et fantastisk cykelferiemål God kulturhistorie: H.C. Andersen og Holger Danske	Ingen personlige kontakter i Danmark Forskningsstandarder på KU ikke høje (IT) Historisk: Danmark kæmpede ikke i anden verdenskrig
Indien	Eksotisk land Europæisk land, hvilket må betyde progressivt land med stærk økonomi Naturrigdom Diverse: Godt fodboldlandshold, mælk og kager	Danmark har ikke forsøgt at sælge sig selv i Indien Intet kendskab til forskningsstandarder, da universitetshjemmesider og videnskabelige tidsskrifter er på dansk Ingen kontakter i Danmark Lukket land
Singapore	Rent og stille land Fredeligt land Central placering i Europa God forskning (IT) God pension Smuk natur	Geografisk afstand til Kina og Singapore Lille land Konservativt land
Kina	Alle taler godt engelsk Rent miljø Smuk natur Spændende kultur: H.C. Andersen og Laudrup Udbygget industri og landbrug Arkitektur og design Ingen undervisningsafgift på universiteter	Klima - kold vinter For lille land, for få indbyggere Ikke engelsktalende IT er ikke så udviklet Mad Få og ukendte universiteter

* I formuleringen af de landespecifikke argumenter er så vidt muligt anvendt fokusgruppemedlemmernes egne ord og vendinger, hvorfor samme fænomen kan være udtrykt forskelligt fra land til land i tabellen.
Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

6.2.1. Positivt indtryk: Venlig og imødekommende befolkning

Det indtryk af Danmark, som er blevet nævnt allermest i fokusgrupperne og spørgeskemakommentarerne, er, at den danske befolkning er venlig og imødekommende: *"I have no personal impression of Denmark, but my friends who travelled to Denmark say that people living there are incredible nice and friendly"*, skriver en respondent om danskerne og illustrerer, hvordan selv vidensarbejdere, der ikke selv har været i Danmark eller har nogen tilknytning til landet, generelt har en meget positiv indstilling til det danske folk.

Ofte hørte bemærkninger har været, at danskerne generelt virker glade og er kendetegnet ved en umiddelbare åbenhed: *"The Danes are the Latin's of the Scandinavians"*, som en tysker formulerede det i et af de eksplorative interview. Åbenheden er i mange af fokusgrupperne blevet set i sammenhæng med danskernes generelt høje niveau af engelsk. At næsten alle taler engelsk og gerne vil bruge deres sprog opfattes på den måde som medvirkende til, at danskerne opfattes som lette at komme i kontakt med.

I de forskellige fokusgrupper er der således blevet brugt forskellige formuleringer om danskerne: Fredelige, rolige, sorgløse og fredfyldte har været blandt nøgleformulieringerne.

6.2.2. Positivt indtryk: Høj levestandard

Et andet og næsten lige så ofte hørt positivt indtryk er, at Danmark er kendetegnet af en høj levestandard. Blandt de nære lande lægges der vægt på, at danske lønninger generelt er relativt høje – ifølge en af de svenske fokusgrupper i forhold til f.eks. Sverige – og at det danske samfund er præget af en velfærdstankegang, der forskåner danskerne for de store økonomiske sorger: *"Danes live an easy life"* konkluderer en tysker i en af kontrolgrupperne.

Blandt de asiatiske lande er fornemmelsen også klart, at Danmark er et rigt land med en høj velfærd, om ikke andet så fordi Danmark er en del af Europa: *"If it is a European country, then it must be progressive"*, som en inder fra en af fokusgrupperne konstaterer. I en af fokusgrupperne i Singapore tilføjes, at danskerne får høje pensioner efter endt arbejdsliv, hvilket opfattes som et tegn på en høj levestandard.

6.2.3. Negativt indtryk: Dyrt land

Det mest hørte negative indtryk af Danmark er, at det er et dyrt land. I både fokusgrupper og spørgeskemakommentarer nævnes det tilbagevendende, at det er dyrt at leve i Danmark, og at arbejde beskattes højt. Specielt det at leve og bo i København, har mange vidensarbejdere indtryk af, er bekesteligt.

At pris- og skatteniveauet i Danmark figurerer højest på de udenlandske vidensarbejderes liste over negative indtryk af Danmark kan synes overraskende, eftersom netop disse forhold generelt er blevet prioriteret relativt lavt i forbindelse med spørgeskemarespondenternes vurdering af, hvilke faktorer der spiller en rolle, når expat-landet skal udvælges. Således viste kapitel 4, at kun godt hver femte af de adspurgte vidensarbejdere tillægger det stor betydning, at leveomkostninger, boligpriser samt skatter og afgifter i expat-landet er lave. Forskellen kan give et praj om, at jo tættere på det konkrete landvalg vidensarbejderne bevæger sig, jo mere pragmatiske bliver de i deres overvejelser og prioriteringer.

6.2.4. Negativt indtryk: Lukket land med hård immigrationspolitik

Blandt de overordnede negative indtryk af Danmark figurerer også den danske immigrationspolitik. I langt de fleste lande er indtrykket, at Danmark er et land, som er svært at komme til som udlænding, både på grund af den danske immigrationslovgivning og fordi danskerne er skeptiske over for indvandrere, især fra anderledes kulturbaggrunde.

I Sverige er det især den førte politik på immigrationsområdet, der betragtes som usympatisk – eller ”fremmedhadet”, som de svenske vidensarbejdere udtrykker det.

I både Letland og Polen nævnes problemstillingen også, men her i en mere konkret form, nemlig idet flere polakker og letter synes at have oplevet, at der blandt danskerne hersker en dårlig – eller ligefrem arrogant – indstilling til baltere og østeuropæere. Også her opfattes det som en af de absolut mest negative sider ved Danmark.

Også blandt de asiatiske lande er det indtrykket, at der i Danmark føres en ekskluderende immigrationspolitik, at det er svært som asiat at opnå anerkendelse, og at Danmark således er et lukket og endda konservativt land. Også her giver det et negativt billede af Danmark.

6.2.5. Negativt indtryk: Lille og ukendt land

En ofte hørt indvending er, at Danmark opfattes som ”ukendt” på alle områder. Adspurgt om sit indtryk af Danmark svarede en engelsk fokusgruppemedtager således: *“Dull – I don’t know many landmarks”*. I samme situation konstaterede en tysk fokusgruppemedtager om Danmark: *“It is a landscape with no face”*.

Billedet af et ukendt eller intetsigende land forstærkes kun, jo længere væk man bevæger sig fra Danmark. I de indiske fokusgrupper synes ingen deltagere at kende noget til Danmark, og holdningen er, at Danmark ikke kan have forsøgt at sælge sig selv til Indien. Heller ikke de kinesiske fokusgrupper kender – i modsætning til spørgeskemarespondenterne – meget til Danmark. I både Kina og Singapore opfattes det i denne sammenhæng som Danmarks problem, at både selve landet og antallet af indbyggere i landet er for småt.

En herboende tysk deltager i en af kontrolgrupperne skyder skylden på danskernes tilbagetrukne livsstil og den – efter hans overbevisning – deraf følgende manglende evne til at markedsføre de interessante sider af Danmark: *“Denmark is a flat, unknown and unglamorous place. People want to go to some place glamorous”*.

6.2.6. Negativt indtryk: Vanskeligt sprog

Danskerne opleves overvejende som gode til at tale engelsk, og det er medvirkende til at mindske den sprogbarriere, der ofte kan opstå for udenlandske vidensarbejdere, når de flytter til et land, der ikke har engelsk som hovedsprog. De generelt gode engelskkundskaber værdsættes derfor blandt både fokusgruppemedtagere og spørgeskemarespondenter. Når det er sagt, betragtes det danske modersmål på tværs af de undersøgte lande som et af de helt store problemer ved Danmark.

Blandt videnarbejderne hersker det generelle indtryk, at dansk er et utilgængeligt sprog, som er vanskeligt at lære. Derudover synes problemet især at være, at dansk på verdensplan tales af meget få mennesker, hvilket gør det mindre meningsfyldt at lære det. En deltager i den tyske fokusgruppe ridser problemstillingen op således: *“Danish is not English. I am not interested in learning a new language. It is a lot of work to do, but not much profit”*.

De herboende videnarbejdere i kontrolgrupperne bakker op om dette indtryk og supplerer, at engelsk burde bruges mere, netop fordi det generelt tales. En inder fra en af kontrolgrupperne påpeger således, at *“English should be more commonly spoken, particularly in formal contexts”*.

6.2.7. Negativt indtryk: Koldt klima og dårligt vejr

Et andet kritikpunkt, der går på tværs af de undersøgte lande, er det dårlige vejr og det kolde klima, som Danmark er kendt for. Det kolde klima og især de – angiveligt – hårde vintre er blandt de undersøgte asiatiske lande blevet nævnt som en klar svaghed ved Danmark. I England nævnes gråt vejr generelt som en faktor, der gør Danmark mindre attraktiv, og i Polen nævner en fokusgruppedeltager Danmark som for koldt til at kunne kaldes eksotisk, og for varmt til at udnytte kulden: *“The climate is cold, but not cold enough to go skiing”*.

Til trods for det overvejende negative indtryk af det danske klima, er der dog blandt enkelte fokusgruppedeltagere en positiv indstilling til det danske vejr. I den tyske fokusgruppe beskrives det danske klima således som godt og tempereret, mens den gode vind i Polen nævnes som noget positivt. Ligeledes konstaterer en svensk fokusgruppedeltager, at det danske vejr om ikke andet er bedre end i Stockholm.

6.3. Landespecifikke positive og negative indtryk af Danmark

Foruden de mest generelle positive og negative indtryk af Danmark, som har været nævnt blandt videnarbejdere i alle eller næsten alle lande, har også de enkelte lande været præget af specifikke positive og negative opfattelser af Danmark. Grundlæggende er de landespecifikke positive og negative indtryk præget af den omstændighed, at jo længere væk fra Danmark videnarbejderne befinder sig, des mindre ved de om Danmark. Ikke desto mindre giver både fokusgruppeinterview og spørgeskemaundersøgelser en ide om de holdninger til og formodninger om Danmark, som i hvert enkelt land har gjort sig gældende. Herunder gennemgås først positive, derefter negative landespecifikke indtryk af Danmark.

6.3.1. Positive indtryk af Danmark

Den **demokratiske styreform** og stabilitet, der karakteriserer Danmark, opfattes i blandt andet fokusgrupperne i Letland som en af Danmarks styrker. Danmark opfattes som et velordnet – noget gange næsten *for* velordnet, tilføjer en svensk fokusgruppedeltager – samfund, der har lav kriminalitet og korruption. Blandt både svenskere, letter, polakker, singaporgisere og englændere beskrives Danmark endvidere som et fredeligt og liberalt land - *“one of the few truly mature democracies”*, som en engelsk videnarbejder tilføjer.

Især fokusgrupperne i Sverige, Polen og Letland nævner den spændende **danske kultur** som et positivt indtryk. København betegnes som alt fra en smuk og arkitektonisk interessant by til en *"cool capital city"*. Desuden nævner flere asiatiske fokusgruppemedlemmer H.C. Andersen som eksempel på god dansk litteratur.

I de nære lande – først og fremmest Sverige og Letland – nævner videnarbejdere det som en fordel ved Danmark, at landet befinder sig **geografisk og kulturelt tæt på** videnarbejdernes hjemland. Det gør barrieren ved at arbejde i udlandet mindre, og for letternes vedkommende opfattes det som positivt, at man i Danmark – og især København – støder på bl.a. en arkitektur og en mentalitet, der ikke ligger fjernt fra den lettiske. Modsat nævner både kinesere og singaporgisere det som et problem ved Danmark, at det er placeret på så stor geografisk afstand af deres hjemlande.

Et andet specifikt positivt indtryk blandt svenskerne er, at Danmark virker mere **internationalt orienteret**, end Sverige gør på svenskerne. *"Danmark er nærmere Europa end Sverige"*, konstaterer en svensk fokusgruppemedlem og giver dermed udtryk for den holdning, at Danmark ikke kun geografisk ligger tættere på Europas centrum end Sverige gør, men også generelt orienterer sig mere mod Europa, end Sverige gør. Også en singaporgisisk fokusgruppemedlem finder, at Danmarks beliggenhed centralt i Europa er en af landets største fordele.

Deltagere fra forskellige fokusgrupper har også et godt indtryk af **de danske landskaber** og naturen i Danmark. Både tyskere og englændere nævner de danske øer, havet og den lette adgang til strand som et af Danmarks fortrin. I Polen nævnes Bornholm som et fantastisk feriemål, og i Indien, Singapore og Kina er der generelt en positiv opfattelse af Danmarks naturrigdom.

Sidst, men ikke mindst nævnes det som et plus i både Sverige, England, Polen, Singapore og Kina, at Danmark har et **rent miljø**.

Andre sporadisk nævnte positive indtryk af Danmark er et godt og gratis undervisningssystem (nævnes i England og Kina), de skandinaviske piger (Sverige, Letland og Polen), fodbold, mælk og kager (Indien og Kina) samt Kastrup lufthavn (Polen).

6.3.2. Negative indtryk af Danmark

På det professionelle område nævner flere IT-fokusgrupper det specifikt som et problem ved Danmark, at der er **begrænsede muligheder for at gøre en karriere på IT-området** (Sverige og Kina), og at Danmark ikke er kendt for fremtrædende forskning på feltet. Blandt visse deltagere i den polske IT-fokusgruppe er det indtrykket, at forskningsstandarderne på Københavns Universitet ikke er specielt gode, og i Letland problematiserer en fokusgruppemedlem, at den danske IT-industri er udenlandsk ejet. Dog har flere deltagere i IT-fokusgruppen i Singapore den opfattelse, at der i Danmark udføres god forskning på IT-feltet, mens både svenske og tyske deltagere understreger de gode forskningsmiljøer og uformelle arbejdsstrukturer, der præger området.

Den udprægede **rygekultur** er en anden kilde til irritation blandt udenlandske videnarbejdere. Særligt de svenske videnarbejdere hæfter sig ved danskernes tendens til at ryge på offentlige områder – ligesom også alkoholkulturen bemærkes. Men også i England, Polen og Letland nævnes den danske rygekultur som et negativt aspekt ved Danmark.

I Tyskland og England nævnes **det blandede forhold til EU** som et negativt indtryk af Danmark, og i den tyske fokusgruppe konstateres det således, at Danmark ikke deltager i euroen. Omvendt nævnes lige netop dette forhold som noget specifikt positivt blandt flere polske fokusgruppemedlemmer, der fremdrager Danmarks selvstændighed i forhold til EU, som en specifik kvalitet ved danskerne.

Øvrige negative indtryk af Danmark er, at mange videnarbejdere ikke har nogen personlige kontakter eller tilknytning til landet – og derfor ikke ser det som en oplagt arbejdsdestination. Indien og Singapore opfatter desuden Danmark som et lukket og ikke tilgængeligt land for udlændinge.

6.4. Danmark som expat-land

Det generelt gode indtryk af Danmark blandt spørgeskemaundersøgelsens respondenter kan dog ikke oversættes direkte til en professionel interesse for Danmark som expat-land. Som tabel 6.3 viser, har 46% af spørgeskemaundersøgelsens respondenter overvejet at flytte til et navngivet andet land for at arbejde, mens yderligere 37% har overvejet at flytte til et andet land – uden at have gjort sig nogen overvejelser om hvilket.

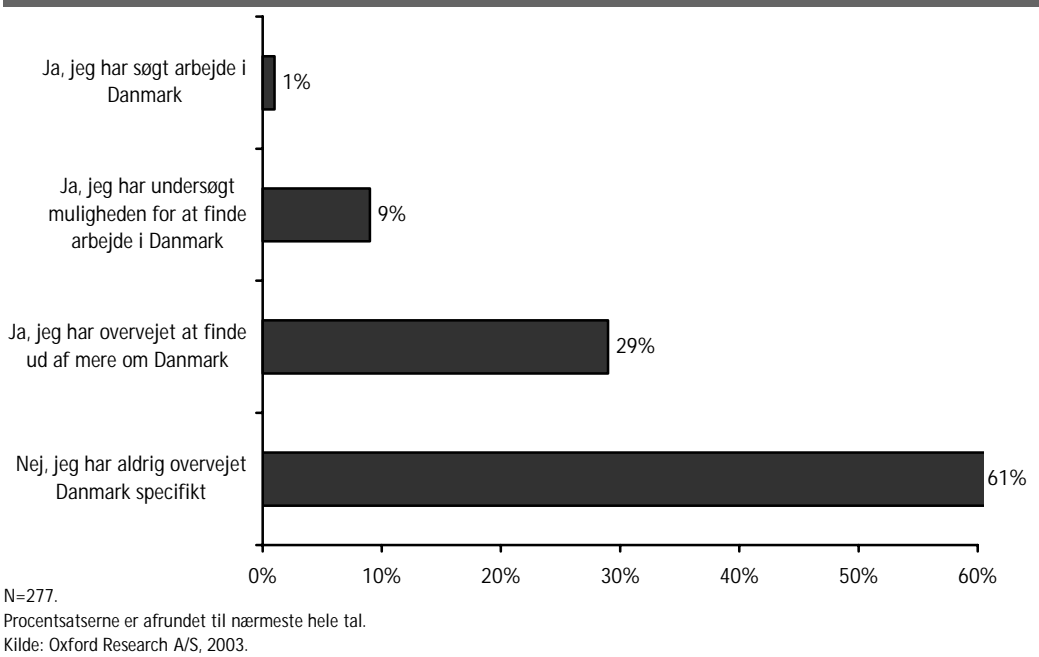
Her overfor viser figur 6.2 nedenfor, at kun 1% af det samlede antal respondenter har "søgt arbejde i Danmark", mens 10% "har undersøgt muligheden for at arbejde i Danmark". Flertallet af respondenterne, nemlig 60%, "har aldrig overvejet Danmark specifikt".

Sammenholdes informationerne i figur 6.2 og tabel 6.3 fremkommer et lignende billede af videnarbejdernes forhold til Danmark som fremtidig arbejdsplads. Blandt de respondenter, der angiver at have overvejet at flytte til specifikke lande, har 2% søgt konkret job i Danmark, mens 12% aktivt har overvejet muligheden for at få arbejde i Danmark. Godt en tredjedel (34%) af den samme gruppe respondenter har "overvejet" – men ikke aktivt gjort noget for – at undersøge Danmark, mens mere end halvdelen (52%) aldrig har haft Danmark blandt deres specifikke landeovervejelser.

<i>"Har du nogensinde overvejet at flytte til et andet land end dit hjemland?"</i>	Procent
Ja, jeg har overvejet konkrete lande	46%
Ja, men ikke nogen konkrete lande	37%
Nej	17%

N=278.
 Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal.
 Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

Figur 6.2: At søge arbejde i Danmark
"Har du nogensinde overvejet at arbejde i Danmark?"



En fordeling af besvarelserne på de otte lande viser ikke betydelige variationer i dette billede. Tilsyneladende kan der blandt spørgeskemaundersøgelsens europæiske respondenter ikke spores noget mere markant ønske om at søge arbejde i Danmark, end det er tilfældet blandt de asiatiske respondenter, nærmest tværtimod. Mens hhv. 70%, 88% og 81% af de adspurgte svenskere, tyskere og englændere angiver aldrig at have overvejet Danmark specifikt, ligger de tilsvarende satser for de øvrige lande mellem 55% og 70%. En forklaring på dette forhold kan være den tidligere sete tendens til, at svenskere, tyskere og englændere søger eventyrlyst og kulturel udfordring, holdt op imod fokusgruppernes indikation af, at både de asiatiske og de østeuropæiske respondenter ser et levestandard- og karrieremæssigt potentiale i et udlandsophold i Vesteuropa, herunder Danmark.

Et svagt mønster kan til gengæld identificeres, når spørgeskemabesvarelserne fordeles på specialer, jf. tabel 6.3. Tendensen er her, at videnarbejdere inden for IT-området i lidt højere grad end videnarbejdere inden for natur-/sundhedsvidenskab udviser interesse for Danmark som expat-land. Således angiver næsten halvdelen (49%) af respondenterne inden for IT-området at have enten "søgt arbejde i Danmark", "undersøgt muligheden for at arbejde i Danmark" eller have "overvejet at finde ud af mere om Danmark". Den tilsvarende andel blandt videnarbejdere inden for natur-/sundhedsvidenskab er kun en tredjedel (33%).

Tabel 6.3. At søge arbejde i Danmark – fordelt på specialer				
Spørgsmål 28: "Har du nogensinde overvejet at arbejde i Danmark"	Ja, jeg har søgt arbejde i Danmark	Ja, jeg har undersøgt muligheden for at arbejde i Danmark	Ja, jeg har overvejet at finde ud af mere om Danmark	Nej, jeg har aldrig overvejet Danmark specifikt
IT	2%	16%	31%	51%
Natur-/sundhedsvidenskab	1%	6%	26%	67%

N=223.
 Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal. Resultaterne i tabellen har signifikansgraden "signifikant" (**), jf. afsnittet om signifikanstest i Bilag A.
 Kilde: Oxford Research A/S, 2003.

Som nævnt i afsnit 6.3.2 stemmer dette billede dog ikke overens med resultaterne fra fokusgrupperne, hvor der snarere ses en tendens til, at specielt IT-fokusgrupperne udtrykker sig skeptisk om Danmarks status inden for forskning på IT-området.

Der er dog ingen signifikant forskel at finde på interessen for Danmark blandt grupperne af hhv. studerende, forskere på offentlige institutioner og privatansatte/selvstændige videnarbejdere.

I forlængelse af vurderingen af interessen for at søge arbejde i Danmark bliver spørgeskemaundersøgelsens respondenter også spurgt, hvor de vil søge information, hvis de ønsker at finde ud af mere om Danmark. I den forbindelse nævner stort set alle respondenter internettet – og herunder forskellige globale søgemaskiner – som primær informationskilde. Andre ofte nævnte svar er brugen af personlige kontakter: *"I would ask Danish people or my friends who have been there"*. Ligeledes nævnes det som en mulighed at kontakte den danske ambassade i videnarbejdernes hjemlande eller modsat – at tage kontakt til hjemlandets ambassade i Danmark.

Kapitel 7. Udfordringer for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere

I dette kapitel trækkes nogle af konklusionerne fra de forrige kapitler op som udgangspunkt for en diskussion af de primære udfordringer ved at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere. Det er i denne del af rapporten, at analysens resultater sættes i et bredere erhvervs- og forskningspolitisk perspektiv.

Analysen har skabt en dybere forståelse af motivation og holdninger til expatriering hos videnarbejdere fra otte lande. Denne forståelse rejser en række udfordringer, som kræver særlig opmærksomhed for at opfylde en politisk målsætning om at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere til Danmark.

Analysen peger på, at nationalitet er den eneste baggrundsvariabel, der systematisk tegner entydige forskelle imellem de videnarbejdere, der indgår i undersøgelsen. Derfor er nationalitet den bedste grundvariabel til at segmentere udenlandske videnarbejdere. Datamaterialet kan ikke påvise systematiske forskelle i forhold til andre grundvariable, som køn, alder og faglig specialisering.

På baggrund af analysen konkluderes, at der er behov for en øget erhvervs- og forskningspolitisk indsats for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere. Der bør udarbejdes en samlet strategi, der imødekommer de tre primære udfordringer:

- *At skabe et image af Danmark som et attraktivt expat-land hos udenlandske videnarbejdere.*
- *At fokusere på de udenlandske videnarbejdere, som Danmarks komparative fordele matcher.*
- *At sikre en mere opsøgende rekruttering målrettet udenlandske videnarbejdere hos danske virksomheder og forskningsinstitutioner.*

7.1. En dybere forståelse af motivation og præferencer

Konklusionerne fra både fokusgruppeinterview og spørgeskemaundersøgelse bekræfter i vid udstrækning hinanden. Der er generelt mange, og ikke én primær faktor, der motiverer videnarbejdere i de otte lande til at søge ud. Det samme er gældende for valget af, hvilket land de bosætter sig i. Det er typisk en kombination af professionelle og personlige faktorer, der får videnarbejdere til at søge ud. Også valget af land baseres på mange overvejelser, typisk forbundet med arbejdsforhold, såsom jobindhold, karriereudvikling og løn samt forhold som levestandard, sprog, sikkerhed og landets ry for tolerance over for andre kulturer og religioner.

Analysen peger på, at nationalitet er den eneste baggrundsvariabel, der systematisk tegner entydige forskelle imellem de videnarbejdere, der indgår i undersøgelsen. Analysen har ikke kunnet vise systematiske forskelle på motivation og præferencer imellem de to målgrupper, IT og sundheds- og naturvidenskab. Ligeledes er der ikke umiddelbart en systematisk forskel forbundet med køn, alder og professionel status.

På den baggrund kan der præsenteres en grov segmentering af videnarbejderne i hvert af undersøgelsens otte lande. Her trækkes særkender frem baseret på de foregående analyser. Det skal bemærkes, at det er en overordnet præsentation, der lægger vægt på de elementer, som tilsyneladende adskiller segmenterne fra hinanden.

- **Svenskerne** rejser i vid udstrækning ud for oplevelsens skyld. De vægter kulturelle faktorer vægtes højt, når der skal vælges land, de er villige til at give sig i kast med nye sprog, og de flytter gerne til et land, der er præget af en anden kultur end den hjemmevante.
- **Tyskerne** lægger i mindre grad end de øvrige nationaliteter vægt på arbejdsforhold. Til gengæld prioriteres familielivet højt, og karriereudvikling er af mindre betydning. Tyskerne lægger desuden vægt på at kunne klare sig med tysk eller engelsk.
- **Englænderne** lægger som tyskerne vægt på familieforhold, når der skal vælges expat-land. Desuden sætter de stor pris på at kunne klare sig på deres modersmål i det nye land.
- **Letterne** vil helst ikke så langt væk fra Letland og kun for kortere tid. Der er en stærk tilknytning til hjemlandet og de hjemlige sociale netværk. De fleste lettiske videnarbejdere foretrækker en kultur, der minder om deres egen.
- **Polakkerne** har ligesom letterne en stærk tilknytning til hjemlandet. De foretrækker at tage til et land, der har en hjemlig kultur. Desuden lægger polakkerne stor vægt på at finde eksisterende expat-netværk, hvor de vælger at bosætte sig. Opholdet planlægges typisk med kort sigte - der er en spændende udvikling i gang i Polen, som de ikke vil gå glip af.
- **Inderne** er præget af deres frygt for at blive diskrimineret og ikke at opnå social accept i et andet land. Derfor foretrækker inderne multikulturelle samfund. Desuden har det stor betydning for inderne, at de kan klare sig med engelsk i expatlandet.
- **Singaporeanerne** lægger stor vægt på levestandarden i valg af et nyt land. De er relativt karriereorienterede og har ikke noget imod et stresset arbejdsmiljø, og er desuden i højere grad end de andre nationaliteter villige til at gå på kompromis med en forhold som ferie, jobindhold og social kontakt til kolleger.
- **Kineserne** prioriterer ligesom singaporeanerne en høj levestandard. Desuden lægger kineserne stor vægt på at finde eksisterende expat-netværk, hvor de skal bosætte sig. Kinesere i udlandet har hele tiden et øje på udviklingen hjemme i Kina, da der er bekymring for at blive sat af den rivende udvikling, som Kina er i gang med.

Ekspatriering er for mange videnarbejdere en stor beslutning. Derfor er der mange faktorer i spil, når videnarbejdere skal vælge et nyt land at bosætte sig i. I det efterfølgende diskuteres Danmarks muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

7.2. Fremtidige udfordringer

Den første erkendelse, der kan gøres på baggrund af undersøgelsen er, at de udenlandske videnarbejdere efter al sandsynlighed ikke vil komme til Danmark af sig selv i det antal, der ifølge arbejdsmarkedsprognoser er behov for. Dertil er Danmark for svagt repræsenteret på videnarbejdernes liste over favoritlande, jf. kapitel 5. I det hele taget viser analysen, at Danmark som expat-land har et fragmenteret og usammenhængende image i de otte lande, der indgår i undersøgelsen. En tysk kontrolgruppe-

deltager har forklaret Danmarks problem således: *"Denmark is just a small country between Sweden and Germany. There is no promotion of Denmark outside the country. Denmark is simply too quiet."* Den første af de primære udfordringer, som analysen rejser, er udledt af opfattelser som denne:

Der er behov for at udvikle et image af Danmark som et attraktivt expat-land.

Udenlandske videnarbejderes image af Danmark baseres på spredte informationer af meget forskellig karakter, såsom at Danmark primært forbindes med H. C. Andersen og Michael Laudrup. Det får ikke mange til at overveje Danmark, som et land at bosætte sig i. I forhold til erhverv, forskning og arbejdsmarked har Danmark et svagt og usammenhængende image til trods for et godt potentiale.

En benchmarkundersøgelse af expat-lande fra 1998⁷ viser, at Danmark er et relativt attraktivt expat-land. Ud af de otte lande i undersøgelsen fra 1998, blev Danmark vurderet som det næstbedste expat-land. Set i forhold til de afgørende faktorer for udenlandske videnarbejderes valg af land i denne undersøgelse synes Danmark ligeledes at have flere fordele:

- Der er generelt i Danmark relativt gode arbejdsforhold med gode faciliteter og stor frihed til selv at præge arbejdets indhold og rammer. Desuden er der i Danmark korte arbejdsuger og lange ferier.
- Levestandarden i Danmark er generelt høj, selvom boligmarkedet i dag i nogen udstrækning kræver to indkomster, hvilket kan være svært for udenlandske videnarbejdere at leve op til. Til gengæld er der et udbygget velfærdssystem, som alle kan benytte sig af, og Danmark er et relativt sikkert land, hvor der ikke er livstruende sygdomme og naturkatastrofer.
- Mange danskere taler fremmedsprog og på mange arbejdspladser kan den udenlandske videnarbejder klare sig med engelsk.

Danmark må imidlertid også erkende, at det ikke kan være favoritland for alle udenlandske videnarbejdere. Analysen viser, hvor kompliceret og varieret motivation og præferencer er blandt videnarbejdere fra de otte lande. Denne konklusion leder hen til den anden af de primære udfordringer, som analysen rejser:

Der er behov for at fokusere en øget indsats for at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere på udvalgte målgrupper, hvor videnarbejdernes præferencer matcher de komparative fordele, som Danmark har.

Stort set alle vestlige lande har en politisk målsætning om at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere. Det skærper konkurrencen kraftigt og ikke alle kan ende med at vinde denne konkurrence. Der er derfor behov for at Danmark fokuserer en fremtidig øget indsats for at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

⁷ Oxford Research A/S: "Expatriate Study '98", 1998.

Analysen peger på, at Danmark har gode muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere fra de nære lande, inklusiv Letland og Polen. Danmark matcher de udenlandske videnarbejdere, der ønsker europæisk kultur, god levestandard, frie og udviklingsorienterede arbejdsforhold, sikkerhed og et velfungerende samfund med et udbygget velfærdssystem.

Det synes mere problematisk at tiltrække udenlandske videnarbejdere fra de fjerntliggende lande Singapore, Kina og Indien. Først og fremmest er billedet af Danmark i forvejen svagt i disse lande. Desuden vil Danmark særligt i forhold til disse tre lande have meget svært ved at konkurrere med USA om at tiltrække videnarbejdere fra disse to lande. USA matcher i høj grad videnarbejdernes ambitioner og fokus på karriere og høj levestandard. Samtidig er USA indbegrebet af et engelsktalende, multikulturelt samfund, som der er stor prestige forbundet med at arbejde i og som kan tilbyde udbyggede asiatiske expat-netværk.

Undersøgelsen, og særligt interview og fokusgrupper med herboende udenlandske videnarbejdere, viser, at mange expats kommer til et nyt land på baggrund af en række pragmatiske faktorer snarere end på baggrund af strategiske overvejelser om favoritlande. Mange expats reagerer på, at muligheder opstår ved jobtilbud, opfordringer til at søge konkrete stillinger og gennem internationale netværk. Det betyder, at en intensiveret markedsføringsindsats ikke bør stå alene, men rejser en tredje udfordring:

Der er behov for at danske virksomheder og forskningsinstitutioner bliver mere opsøgende og skaber mulighederne for udenlandske videnarbejdere.

Det er ikke alene en erhvervs- og forskningspolitisk opgave at tiltrække udenlandske videnarbejdere. En ny strategi for tiltrækning af flere udenlandske videnarbejdere kan med fordel inddrage virksomheder, forskningsinstitutioner med det formål at disse aktører bliver mere opsøgende i rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere. Det er imidlertid en forudsætning for virksomhedernes og forskningsinstitutionernes succes med at tiltrække udenlandske videnarbejdere, at der skabes et klart image af Danmark som et attraktivt expat-land. Derfor bør en øget markedsføringsindsats og mere opsøgende rekruttering gå hånd i hånd.

Det er værd at bemærke, at ikke kun de længerevarende udlandsophold, som denne rapport har fokuseret på, bør anses for attraktive i forbindelse med tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft. Erfaringerne fra fokusgrupperne peger på, at de fleste videnarbejdere opfatter et kortere studie- eller arbejdsophold på et halvt til et helt år i udlandet som mere overskueligt end et længerevarende udlandsophold. Fra et dansk erhvervs- og forskningspolitisk synspunkt er der flere perspektiver i sådanne kortere ophold. Dels er et kortere ophold ofte dét der skal til, for at stimulere den udenlandske videnarbejder til senere at følge op på besøget med et længerevarende arbejdsophold. Dels spiller videnarbejderne, når de forlader Danmark efter et kortere ophold, en vigtig rolle som "ambassadører" i formidlingen af de gode indtryk af Danmark til andre videnarbejdere i deres hjemland. Som fokusgrupperne har vist, kan kollegers konkrete erfaringer med bestemte expat-lande tjene som vigtig inspiration for de udenlandske videnarbejdere, der overvejer at tage ud. Derfor kan en fremtidig markedsføringsindsats også rettes mod videnarbejdere og studerende, der kunne have en mere kortsigtet professionel interesse i Danmark.

Konkrete tiltag for at styrke virksomheder og forskningsinstitutioners opsøgende rekruttering kunne, udover en øget markedsføringsindsats, være:

- Oplysningskampagne om ekspatriering til danske virksomheder og forskningsinstitutioner, eksempelvis spredning af resultaterne af denne undersøgelse.
- Udarbejdelse af markedsføringsmateriale, som danske virksomheder og forskningsinstitutioner kan anvende til opsøgende rekruttering.
- Netværksdannelse for danske virksomheder og forskningsinstitutioner, der ønsker at tiltrække flere udenlandske videnarbejdere.
- Forbedring af eksisterende samlet jobbørs for udenlandske videnarbejdere, hvor CV'er og jobannoncer lægges ind.

Sammenfattende viser analysen, at der er et relativt godt udgangspunkt for en øget strategisk satsning på at tiltrække flere videnarbejdere. Selvom bevidstheden om Danmark som expat-land er svag, er det generelle indtryk af Danmark overvejende positivt. Danmark matcher en række af de behov, som bliver opfattet som vigtigst blandt videnarbejdere.

Bilag A: Rapportens metoder

Rapporten "Til- og fravalg af Danmark – en undersøgelse af udenlandske videnarbejders indstilling til ekspatriering" er blevet til på baggrund af en kombination af forskellige kvalitative og kvantitative metoder. I dette bilag gennemgås rapportens primære metoder i den rækkefølge de er blevet brugt. På den måde gennemgås først den indledende brug af eksplorative interview blandt udenlandske videnarbejdere med ophold i Danmark. Hernæst skitseres undersøgelsens brug af fokusgruppeinterview og siden spørgeskemaundersøgelse blandt videnarbejdere i de otte populationslande. Til sidst opridses forløbet omkring de afslutningsvis gennemførte kontrolfokusgrupper med udenlandske videnarbejdere i Danmark.

Indledning

De data der ligger til grund for rapporten er primært en **spørgeskemaundersøgelse** samt 15 **fokusgrupper** blandt videnarbejdere fra de otte lande. Analysen bygger således på en kombination af kvalitative og kvantitative metoder. Styrken ved den kvalitative metode er den indholdsmæssige dybde, da den sigter på forståelse. Til gengæld gør den kvalitative metode ikke krav på repræsentativitet, hvilket er den kvantitative metodes force. Ved at anvende begge metodiske tilgange kombineres dybde med bredde, samtidig med at den undersøgelsens metodiske validitet øges.

Undersøgelsen indeholder desuden to støttemetoder, nemlig en række **eksplorative interview** med herboende udenlandske videnarbejdere forud for de egentlige fokusgrupper, samt to **kontrolgrupper** med herboende udenlandske videnarbejdere efter endt spørgeskemaundersøgelse og fokusgrupper. Brugen af de forskellige metoder uddybes i de følgende afsnit.

Eksplorative interview

Forud for undersøgelsens spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterview med videnarbejdere i de otte lande, afholdtes enkelte eksplorative interview med udenlandske videnarbejdere, der arbejder og forsker på IT-området eller inden for natur-/sundhedsvidenskab i Danmark. Hensigten med disse indledningsvise eksplorative interview var at få et overordnet indblik i motiver og barrierer for at tage til udlandet og Danmark.

Der blev gennemført i alt fem interview, heraf et med to deltagere. Interviewpersonerne kom fra Tyskland, Sverige, Østrig, Kina og USA. Disse tjente som baggrundsviden i den senere udarbejdelse af spørgeskemaundersøgelse og spørgeguide til fokusgrupperne.

Fokusgruppeinterview

Efter de indledende eksplorative interview var gennemført, begyndte afholdelsen af de egentlige fokusgrupper i de otte lande.

Formålet med fokusgrupperne var at afdække holdninger til ekspatriering og Danmark i det pågældende land. Samtidig tjente interviewene det formål, at lette arbejdet med formuleringen af en spørgeskemaundersøgelse ved at justere de forskellige spørgeskemaer til de enkelte lande, så spørgeskemaerne kunne fange meget 'lokale' forhold.

Fokusgrupperne blev afholdt af Oxford Research A/S selv, men med hjælp fra lokale forskningspartnere i landene, jf. bilag C. Fordelen ved at bruge lokale partnere var først og fremmest en lettere adgang til potentielle fokusgruppemedlemmer i kraft af den lokale partners netværkskendskab. Samtidig betød partnersamarbejdet en mere effektiv planlægning i kraft af, at rekruttering og dialog kunne foregå på lokalsproget. I enkelte lande kunne det ikke lade sig gøre at knytte kontakt til en lokal forskningsinstitution. I disse lande blev der i stedet etableret kontakt til private samarbejdspartnere gennem Oxford Research A/S's eget netværk.

Forskningspartnere blev valgt blandt højere læreanstalter i det enkelte land ud fra kriterier som international orientering samt et godt renommé og en førende forskningsposition blandt landets forskningsinstitutioner. Formålet hermed var at sikre, at målgruppen blev så homogent repræsenteret på tværs af lande som muligt.

Der blev afholdt to fokusgrupper i hvert land, én udgjort af kandidat- og ph.d.-studerende, forskere og privatansatte videnarbejdere inden for sundhedsvidenskab og én med samme deltagerfordeling inden for IT-området. Med undtagelse af fokusgrupperne i Sverige, der blev afholdt på svensk, blev alle fokusgrupperne gennemført på engelsk.

I langt de fleste fokusgruppeinterview deltog 6-8 videnarbejdere. Kommunikationsbarrierer i forhold til de lokale samarbejdspartnere og planlægningsmæssige vanskeligheder betød dog, at der i enkelte fokusgrupper deltog helt ned til tre videnarbejdere, mens der i én fokusgruppe var hele tolv deltagere.

Til de fleste fokusgrupper deltog to medarbejdere fra Oxford Research A/S. Der blev taget referat af interviewene, mens de stod på, og alle fokusgruppeinterview blev optaget på bånd. Desuden blev alle fokusgruppemedlemmer undervejs i interviewene bedt om at bruge tid på at udfylde nogle 'arbejdsskemaer', som diskussionerne foregik ud fra. I skemaerne blev deltagerne bedt om åbent at nævne primære motivationer for at rejse til udlandet, prioritere de væsentligste faktorer ved et kommende arbejdsland, prioritere deres favoritlande og angive, hvad de umiddelbart forbandt med Danmark. Sammen med referater og bånd er disse arbejdsskemaer blevet brugt til opstille de tabeller i rapporten, der viser opfattelser i de forskellige fokusgrupper.

Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaet blev udarbejdet med afsæt i erfaringerne fra de eksplorative interview og de tidlige fokusgrupper. Respondenterne blev spurgt til deres erfaringer med ekspatriering, deres motivationer for at lade sig ekspatriere samt deres konkrete viden om Danmark, jf. bilag B.

Forud for udsendelsen blev spørgeskemaet pilottestet blandt de fem personer, der havde deltaget i de eksplorative interview. Testpersonernes forslag til rettelser blev drøftet og ført ind i den endelige spørgeskemaversion.

Spørgeskemaet blev udsendt til 1350 sidsteårsstuderende, forskere og privatansatte inden for IT- og sundhedsvidenskaberne i de otte lande. De samme lokale kontakt-

personer, som forestod planlægningen af fokusgruppeinterviewene, varetog i så vidt muligt omfang også indsamlingen af et passende antal email-/postadresser til udsendelse af spørgeskemaer. I enkelte tilfælde havde kontaktpersonerne dog ikke mulighed for at hjælpe med rekrutteringen af spørgeskemadeltagere. I disse tilfælde – i Singapore og til dels i Indien og Tyskland – er e-mailadresserne tilfældigt udvalgt blandt e-maillister over vidensarbejdere med alumni-tilknytning til centrale forskningsinstitutioner i de pågældende lande.

Med undtagelse af i Sverige, hvor 100 papirspørgeskemaer blev udsendt, blev spørgeskemaerne distribueret elektronisk som links til vidensarbejdernes e-mailadresser. I Polen og England blev linkene ikke sendt direkte til respondenterne, men til vores forskningssamarbejdspartner, som stod for videredistribueringen af linkene. Alle respondenter, som har modtaget et elektronisk spørgeskemalink uden at svare, har modtaget 2-3 rykkere. Grundet en tilstrækkelig svarprocent blev der ikke udsendt rykkere til de svenske papirrespondenter.

I alt 283 respondenter besvarede spørgeskemaet, svarende til 21% af det samlede antal respondenter, hvilket især skyldes en lav svarprocent i hhv. Tyskland og England. Antallet af besvarelser og svarprocenterne for de enkelte lande kan aflæses i tabellen nedenfor.

Tabel B.1: Spørgeskemaundersøgelsens overordnede resultater - fordelt på de otte lande

Land	Antal udsendte spørgeskemaer	Antal besvarede spørgeskema retur	Svarprocent
Sverige	206	54	26%
Tyskland	155	17	11%
England	186	16	9%
Letland	222	39	18%
Polen	135	36	27%
Indien	127	30	24%
Singapore	181	52	29%
Kina	138	39	28%
<i>I alt</i>	<i>1350</i>	<i>283</i>	<i>21%</i>

Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal.
 Kilde: Oxford Research A/S

Det blev tilstræbt at udsende 150 spørgeskemaer til hvert land, 75 til vidensarbejdere på IT-feltet samt 75 til vidensarbejdere inden for natur-/sundhedsvidenskaberne. De indgåede spørgeskemabesvarelser lader til at være relativt ligeligt fordelt mellem ansatte inden for natur-/sundhedsvidenskaberne og ansatte inden for IT-området, jf. nedenstående tabel B.2.

Tabel B.2: Spørgeskemaundersøgelsens resultater - fordelt på specialer		
Land	IT	Natur- /sundhedsvidenskab
Sverige	13%	87%
Tyskland	44%	56%
England	44%	56%
Letland	10%	90%
Polen	50%	50%
Indien	38%	62%
Singapore	65%	35%
Kina	54%	46%
<i>Gennemsnit</i>	<i>39%</i>	<i>61%</i>

Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal.
N=244.
Kilde: Oxford Research A/S

Ligeledes har spørgeskemaerne været søgt fordelt ligeligt mellem undersøgelsens tre professionsgrupper; overbygnings-/ph.d.-studerende, offentligt ansatte forskere og privatansatte/selvstændige videnarbejdere. Fordelingen af besvarelserne på ansættelsesforhold – dvs. fordelingen mellem studerende, offentligt ansatte forskere og privatansatte/selvstændige – er relativt jævnt fordelt med en svag overvægt af studerende og offentligt ansatte, jf. tabel B.3 nedenfor.

Tabel B.3: Spørgeskemaundersøgelsens overordnede resultater - fordelt på ansættelsesforhold			
Land	Studerende (kandidat- eller ph.d.)	Offentligt ansatte forskere	Private/selvstændige
Sverige	56%	15%	29%
Tyskland	59%	35%	6%
England	15%	15%	70%
Letland	13%	71%	16%
Polen	61%	29%	11%
Indien	19%	52%	30%
Singapore	27%	57%	16%
Kina	73%	13%	13%
<i>Gennemsnit</i>	<i>42%</i>	<i>37%</i>	<i>21%</i>

N=238.
Note: Procentsatserne er afrundet til nærmeste hele procenttal.
Kilde: Oxford Research A/S

Spørgeskemaresultaternes signifikans

Resultaterne, som præsenteres i nærværende rapport, er testet statistisk for at kunne vurdere signifikansen af sammenhængene mellem to eller flere variable. Alle sammenhænge, der fremhæves i teksten, er ligeledes signifikanstestet og fundet signifikante, med mindre andet tydeligt fremgår af teksten. Dette er gjort for at kunne afgøre, hvorvidt forskelle i procentandele mellem to eller flere grupper skyldes tilfældigheder eller skyldes reelle statistiske forskelle mellem grupperne. I forbindelse med de relevante tabeller og figurer, som er præsenteret i kapitlerne 3-7, er der angivet stjerner, som illustrerer graden af signifikans i resultaterne. Nedenstående tabel illustrerer dette "stjerne-system".

Tabel B.4: Stjernesystem		
Antal stjerner	p-værdi (signifikans-niveau)	Signifikans
***	< 0.01	Meget signifikant sammenhæng
**	0.01-0.05	Signifikant sammenhæng
*	0.05-0.10	Marginal signifikant sammenhæng
	> 0.10	Ingen signifikant sammenhæng

Kilde: Tabellen er baseret på Aczel 1996, Complete Business Statistics, side 282

Hvilke statistiske tests, der er foretaget, afhænger af variabelenes skalaniveau.⁸

- I tilfælde, hvor sammenhænge mellem to eller flere nominale variable analyseres, er der foretaget en Chi²-test for uafhængighed.
- I tilfælde, hvor den kausale sammenhæng er, at en nominal variabel med to mulige udfald (eksempelvis variabel "køn") påvirker en ordinal variabel, er der foretaget en Mann Whitney U-test.
- I tilfælde, hvor den kausale sammenhæng er, at en nominal variabel med flere end to mulige udfald påvirker en ordinal variabel, er der foretaget en Kruskal-Wallis Test.

Som tommelfingerregel er de statistiske tests baseret på minimum 30 besvarelser i hver af de grupperinger, som den enkelte test omhandler. Dette medfører, at eksempelvis i tilfælde, hvor forskelle mellem lande belyses, har det været en nødvendighed at slå besvarelserne fra Tyskland og England sammen i én kategori, for at kunne udføre den statistiske test.

Kontrolgrupper

I forlængelse af de udenlandske fokusgruppeinterview og spørgeskemaundersøgelsen blev der organiseret to kontrolfokusgrupper – én på IT-området, én inden for natur-/sundhedsvidenskab – med herboende udenlandske videnarbejdere. Formålet med disse kontrolgrupper var, at analysere undersøgelsen af de udenlandske videnarbejdere op imod personer, som allerede har valgt at bo og arbejde i Danmark.

Populationen blev identificeret gennem kontakt til forskningsmiljøer og virksomheder, som arbejder indenfor IT og natur-/sundhedsvidenskab.

Kontrolgrupperne foregik efter samme model som landefokusgrupperne, blot med den forskel, at kontroldeltagerne i løbet af interviewene blev konfronteret med pointer fremhævet af deltagere i landefokusgrupperne. På den måde blev erfaringerne fra fokusgrupper og spørgeskemaundersøgelse diskuteret og forståelsen af de udenlandske videnarbejders svar perspektiveret.

Grundet sidste øjeblikks frafald blev der færre deltagere end oprindeligt tænkt i begge kontrolgrupper. Således deltog der i IT-kontrolgruppen fire udenlandske videnarbejdere, mens der i den natur-/sundhedsvidenskabelige kontrolgruppe kun deltog tre videnarbejdere. De i alt syv kontrolgruppedeltagere var til gengæld pænt fordelt på

⁸ For uddybning af de nævnte tests se Aczel: "Complete Business Statistics" (1996), side 622-699.

forskellige af populationsnationaliteterne; to deltagere var fra Indien, én fra Sverige, én fra Polen, én fra England, samt to fra Tyskland.

Resultaterne fra kontrolgrupperne er blevet brugt løbende i udarbejdelsen af rapporten.

Bilag B: Spørgeskema

Questionnaire: Working abroad – An International Study

Background

1. What is your gender?

(Only one answer)

- Male
 Female

2. What age group are you in?

(Only one answer)

- Under 20 years
 20-24
 25-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60 or older

3. What is your civil status?

(Only one answer)

- Single
 Married
 Living together with a partner
 Other: _____

4. How many children under the age of 18 live with you at home?

(Only one answer)

- None
 1-2
 3-4
 5 or more

5. What is your country of origin?

(Please specify country of origin on the line below)

6. What academic degree(s) do you hold?

(Please specify title(s) on the line below)

7. What is your main professional position?

(Only one answer)

- Graduate student (MSc-level)
- PhD student
- Professor/assistant professor/associate professor/post doctor etc.
- Private sector employee
- Independent/Self-employed
- Other: _____

8. What is your field of specialisation?

(Only one answer)

- Computer sciences
- Life sciences
- Natural sciences
- Other: _____

7.2.1. Experiences living abroad

9. Have you ever worked in a country other than your country of permanent residence?

(Only one answer)

- Yes
- No

10. If you answered yes in question 9, please specify the country and the period you were living there.

(If you have worked in more than one country outside your home country, please specify all the countries)

11. Have you ever considered moving to a country other than your home country to work?
<i>(Only one answer)</i>
<input type="checkbox"/> Yes – I have considered specific countries <input type="checkbox"/> Yes – But I have not considered any specific countries <input type="checkbox"/> No

12. If you have answered “yes – I have considered specific countries” in question 11, please specify the country considered.
<i>(If you have considered working in more than one country outside your home country, please rank the countries in order of your preference)</i>
<hr/> <hr/> <hr/>

13. If you should move to another country to work, would you prefer to work in the public sector or the private sector?
<i>(Only one answer)</i>
<input type="checkbox"/> Public sector <input type="checkbox"/> Private sector <input type="checkbox"/> Both are equally interesting

7.2.2. Motivations for moving abroad (for more than 1-2 years)

14. Which of the following considerations may encourage you to look for a job, outside your home country, which would last more than 1-2 years?
<i>(You may select more than one answer)</i>
<input type="checkbox"/> Unemployment in my home country <input type="checkbox"/> Better salary / standard of living <input type="checkbox"/> The wish to explore a new field of work <input type="checkbox"/> Desire to further my career <input type="checkbox"/> Personal network in, or knowledge of, the country <input type="checkbox"/> Better working and/or research conditions <input type="checkbox"/> Interest in other cultures and meeting new people <input type="checkbox"/> Other: _____

15. In choosing a country to relocate to, how important do you consider the following statements regarding working conditions?					
<i>(Only one answer for each question)</i>					
	Great importance	Some importance	Little importance	No importance	No opinion
a. I earn a good salary	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. I find my work interesting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. My job is relevant in terms of carrier development	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. I have the freedom to choose how to perform my tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. I have at least 4 weeks of paid holiday per year	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. I have flexible working hours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. My work environment is not excessively stressful	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. I have a close relationship with my colleagues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. I am permanently employed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. I work in one of the leading companies/institutions within my field	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. My work environment is relatively egalitarian (e.g. has flat hierarchies)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. I spend less than two hours on transport to and from work every day	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. I am offered a range of company benefits (e.g. free home, company car, company phone, language lessons)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. I can speak English on the job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. I have easy access to good research equipment, facilities and funds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p. I get access to established knowledge networks, e.g. between university and industry	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Which of the above mentioned statements do you consider most important?
(Please rank the three most important statements from question 15, with 1 indicating 'most important')

1. _____
 2. _____
 3. _____

17. In choosing a country to relocate to, how important do you consider the following statements concerning family life abroad?
(Only one answer for each question)

	Great importance	Some importance	Little importance	No importance	No opinion
a. My family is able to accompany me when I move abroad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. My spouse is offered employment by the company/institution I am working for abroad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. My children have the opportunity to go to an international school/kindergarten etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. My family and I can easily make friends in our host country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. My family and I are offered accommodation by the institution/company I work for abroad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. The country I move to is safe for me and my family	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. My family receives paid trips home periodically	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Which of the above mentioned statements do you consider most important?
(Please rank the three most important statements from question 17, with 1 indicating 'most important')

1. _____
 2. _____
 3. _____

19. In choosing a country to relocate to, how important do you consider the following statements about the culture of the country to which you may move?

(Only one answer for each question)

	Great importance	Some importance	Little importance	No importance	No opinion
a. I am able to understand and speak the first language of the country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. The culture of the host country is similar to the culture of my home country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. The country is tolerant regarding foreign cultures and religions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Men and women are treated equally and have equal opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. The culture of the host country challenges my personal philosophy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. My family and I have the possibility to become a part of an already existing community of fellow-countrymen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. I can buy most products available in my home country (in supermarkets etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. I can choose from a wide range of leisure-time activities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. The local food is nutritious and delicious	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Which of the above mentioned statements do you consider most important?

(Please rank the three most important statements from question 19, with 1 indicating 'most important')

1. _____
2. _____
3. _____

21. In choosing a country to relocate to, how important do you consider the following statements concerning the public institutions of the country to which you may move?					
<i>(Only one answer for each question)</i>					
	Great importance	Some importance	Little importance	No importance	No opinion
a. All citizens are offered free health care	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. All citizens are offered free education	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Day-care institutions are available to all children	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Public transport is of high quality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. The bureaucracy is helpful and flexible and special consideration is shown for me as a foreigner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Corruption is uncommon and disapproved by the government	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Human rights are respected by the government	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Which of the above mentioned statements do you consider most important?	
<i>(Please rank the three most important statements from question 21, with 1 indicating 'most important')</i>	
1.	_____
2.	_____
3.	_____

23. In choosing a country to relocate to, how important do you consider the following statements concerning geography in the country to which you may move?

(Only one answer for each question)

	Great importance	Some importance	Little importance	No importance	No opinion
a. The host country is geographically close to my home country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. The climate is stable and warm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. The city I will live in is attractive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. I have easy access to the countryside and sea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. The location of the country gives me the opportunity to easily travel to interesting places abroad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. There are no natural disasters likely to happen (e.g. earthquakes, floods, hurricanes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Urban pollution is low	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. There are no life-threatening diseases present in the area (e.g. malaria, dengue, ebola)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Which of the above mentioned statements do you consider most important?

(Please rank the three most important statements from question 23, with 1 indicating 'most important')

1. _____
2. _____
3. _____

25. In choosing a country to relocate to, how important do you consider the following statements concerning the economy in the country to which you may move?					
<i>(Only one answer for each question)</i>					
	Great importance	Some importance	Little importance	No importance	No opinion
a. The cost of living is low	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Accommodation prices are low	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Taxes and duties are low	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Economically the country performs well	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. The local currency is stable (inflation is low)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Easy repatriation of funds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Income distribution is fair and poverty is uncommon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Which of the above mentioned statements do you consider most important?
<i>(Please rank the three most important statements from question 24, with 1 indicating 'most important')</i>
1. _____
2. _____
3. _____

27. If you were to move to another country, which of the following factors would be of greatest importance to you?
<i>(Please rank the different factors, giving them priority numbers from 1 to 6, 1 indicating 'most important' and 6 indicating 'least important')</i>
_____ Working conditions
_____ Culture
_____ Family life
_____ Public institutions
_____ Geography
_____ Economy
_____ Other: _____

7.2.3. Considerations about Denmark

28. Have you ever considered working in Denmark?

(Only one answer)

- Yes, I have applied for a job in Denmark
- Yes, I have investigated the possibility of getting employment in Denmark
- Yes, I have considered finding out more about Denmark
- No, I have never considered Denmark specifically

29. If you wanted to know more about Denmark, where would you look for information?

(Please specify on the lines below)

30. What is your general impression of Denmark?

(Only one answer)

- Very positive
- Mostly positive
- Mostly negative
- Very negative
- I have no impression of Denmark

31. If you have an impression of Denmark, please specify three positive aspects of Denmark

(Please specify on the lines below)

1. _____
2. _____
3. _____

32. If you have an impression of Denmark, please specify three negative aspects of Denmark

(Please specify on the lines below)

1. _____
2. _____
3. _____

7.2.4. Personal data

If you wish to take part in the prize-draw, where you can win a weekend trip for one person to Denmark, please provide your name and postal/email address below. This personal information will not be used in the data processing of this questionnaire. The Danish pharmaceutical company Novo Nordisk A/S (www.novonordisk.com) sponsors the weekend trip to Denmark.

Name: _____

Email: _____

**Thank you for taking the time
to complete this questionnaire!**

Bilag C: Samarbejdspartnere i de otte lande

Følgende nævnte samarbejdspartnere har været Oxford Research A/S til stor hjælp i forbindelse med forberedelserne af de pågældende landes fokusgruppeinterview samt for de flestes vedkommende i forbindelse med koordineringen af spørgeskemaundersøgelsen.

Sverige

Oxford Research AB, Grev Turegatan 21, 114 38 Stockholm. Kontaktperson: Analytiker Monika Elfström.

Tyskland

Technische Universität München, Institut für Informatik, Erdgeschoss, raum 00.10.036, Boltzmannstrasse 3, 85748 Garching b. München. Kontaktperson: Dekanat Barbara Kalter.

England

Cambridge Network Limited, St. Johns Innovation Centre, Cowley Road, Cambridge CB4 0WS. Kontaktperson: Keir Kettle.

Letland

University of Latvia, 19 Raina Blvd., 1586 Riga. Kontaktperson: Director of Research Department of University of Latvia, dr.biol. Dace Gertnere.

Polen

The Medical University of Warsaw, Centre of Biostructure Research, Ul. Chalubinskiego 5, 02-004 Warsaw. Kontaktperson: Head of Centre of Biostructure Research, professor Wojciech Sawicki

Warsaw University of Technology, Faculty of Electronics and Information Technology, Ul. Nowiejska 15/19, 00-665 Warszawa. Kontaktperson: Deputy Dean, professor Cezary Zielinski.

Indien

Grow Talent Company Limited, 249 C, Udyog Vihar Phase IV, Gurgaon, 122015 Haryana. Kontaktperson: Practice leader Rajesh Khati.

Singapore

Ingen samarbejdspartner. Fokusgruppetagere og spørgeskemarespondenter er identificeret gennem alumni-netværk på *National University of Singapore*

Kina

Novo Nordisk R&D Center China, 12 Hongda Street North, Building B-3, Level 4, Beijing Economic-Technological Development Area, Beijing 100176. Kontaktpersoner: Ph.D. Allan Christian Shaw & Mr. Han.

Bilag D: Litteraturliste

Aczel, Amir D. (1996): *Complete Business Statistics*, 3rd edition, Irwin, Times Mirror Higher Education Group, Chicago, 1996.

Commission of the European Communities (2001): *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: A mobility strategy for the European research area*, Brussels, June 2001.

Danmarks Forskningsråd (2001): *Danmarks Forskningsråds Årsrapport 2000: Kvalitet og Fornyelse – gennem rekruttering til den offentlige forskning* Danmarks Forskningsråd, København, Februar 2001.

European Commission (2001): *High Level Expert Group on Improving Mobility of Researchers: Draft Final Report*, European Commission Directorate General Research, March 2001.

Gurre-Gruppen ApS og Advice Analyse A/S: *Arbejdskraftens internationale mobilitet set ud fra danske interesser*, Erhvervsfremmestyrelsen, København, Januar 2002.

Hovedstadens Udviklingsråd (2003): *Bymæssige Rammer for Videnserhverv*, Hovedstadens Udviklingsråd, Januar 2003.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Erhvervs- og Boligstyrelsen (2002): *Kommissorium – for analyse af udenlandske videnarbejderes til- og fravalg af Danmark*, København, November 2002.

OECD (2001): *International Mobility of the Highly Skilled*, OECD Publications Service, Paris, 2001.

Oxford Research A/S (1998): *Expatriate Study '98*, Oxford Research A/S, København, 1998.

Price Waterhouse Coopers (2002): *Managing Mobility Matters – a European Perspective*, Price Waterhouse Coopers, 2002.