

## Faktaark: Vejen til et internationalt job

### Undersøgelsen viser at:

- Vejen til et job i udlandet er lige oplagt, hvad enten man er ansat i den offentlige sektor eller den private sektor
- Analyse og metode er væsentlige arbejdsopgaver inden et udlandsophold, uanset om man ansættes privat eller offentligt i udlandet
- Søgning på opslåede stillinger kan være vejen til vejen til en international karriere i udlandet
- Søgning via jobdatabaser kan være starten på en karriere i udlandet. Hver tredje af respondenterne blev første gang opmærksom på dét job de har/havde i udlandet via søgning på jobdatabaser
- Headhunting og rekruttering spiller en langt større rolle, når man vil lande en privat karriere i udlandet
- Netværk spiller en afgørende rolle i forhold til job i udlandet. 42 % angiver, at det var via netværk med både tidligere og nuværende chef/kollegaer samt andre, at de i første omgang blev opmærksomme på jobbet i udlandet
- Når der er tale om uopslåede stillinger, er det oftest ens netværk, der gør en opmærksom på stillingen. En mulig vej til jobbet i udlandet er dog også selv at kontakte potentielle arbejdsgivere, selvom der ikke er slået en stilling op
- Når der er tale om opslåede stillinger er 21 % blevet gjort opmærksom på stillingen af en tidligere chef eller kollega.

## Indhold

Faktaark: Vejen til et internationalt job .....	1
Beskæftigelse før udlandsophold .....	2
Arbejdsopgaver før udlandsophold.....	2
Vejen til jobbet i udlandet.....	3
Hvordan får man jobbet via opslået stilling?.....	4
Hvordan får man jobbet via uopslået stilling?.....	5

*Djøf har i efteråret 2014 gennemført en undersøgelse blandt 687 medlemmer, der enten nu har eller inden for de seneste fem år har haft bopæl eller arbejdssted i udlandet. Svarprocenten var 57 %.*

*Denne rapport er et tema ud af flere. De andre temaer omhandler blandt andet arbejdsvilkår for de djøfere der arbejder i udlandet, hvem det typisk er, der kommer til udlandet, hvordan man helt konkret kommer afsted, hvilke kompetencer man opnår gennem et udlandsophold samt hvilke virksomheder djøferne arbejder i.*

Har du spørgsmål til rapportens indhold kan du henvende dig til arrangementschef Dave Fischer på [daf@djoef.dk](mailto:daf@djoef.dk).

Har du spørgsmål til rapportens metode kan du henvende dig til chefkonsulent Kirstine Nærvig Petersen på [knj@djoef.dk](mailto:knj@djoef.dk)

## Beskæftigelse før udlandsophold

Ud fra undersøgelsen kan det konstateres, at vejen til et job i udlandet er lige oplagt, hvad enten man er ansat i den offentlige sektor eller den private sektor. Således svarer 39 % procent af respondenter, at de var offentligt ansatte, inden de fik job i udlandet. 31 % og 8 % var henholdsvis ansat i den private sektor og i interesseorganisationer/NGO.

Tabel 1. I hvilken sektor var du beskæftiget, inden du fik job i udlandet?

	Antal	Pct.
Den offentlige sektor	240	39%
Den private sektor	191	31%
Interesseorganisationer/NGO	47	8%
Ikke i job	63	10%
Andet, hvad?	70	11%

## Arbejdsopgaver før udlandsophold

Det kan derimod konstateres, at der er forskel på hvilke typer af opgaver respondenterne varetog inden deres udlandsophold, alt afhængig af om de bliver offentligt eller privat ansatte i udlandet.

For dem der ansættes i den offentlige sektor udgør sagsbehandling (eks. lovgivningsarbejde og juridiske afgørelser) 38 %, betjening af bestyrelser, ministerier etc. 34 % og analyse og metode 33 %. I den private sektor er de 3 højeste scorer: analyse og metode 35 %, udvikling af nye forretningsideer 28 % og forbedre processer og forretningsgange 26 %. Tallene viser, at analyse og metode er væsentlige opgavetyper som både offentligt ansatte og private ansatte i udlandet har beskæftiget sig med inden deres udlandsophold. Det giver en pejling af hvilke opgavetyper – og kompetencer – det vil være oplagt at arbejde henimod, hvis man gerne vil til udlandet. Tilsvarende pejling kan man udlede i forhold til de forskellige opgavetyper for henholdsvis privat og offentligt ansatte.

Tabel 2 Hvilke typer opgaver varetog du, inden du fik job i udlandet? Opdelt på sektor under udlandsophold

	I hvilken sektor er/var du beskæftiget under dit udlandsophold?			
	Den offentlige sektor	Den private sektor	Interesseorganisationer/NGO	Internationale organisationer (fx EU)
Analyse og metode	33%	35%	51%	41%
Sagsbehandling (fx lovgivningsarbejde)	<b>38%~</b>	11%	30%	<b>48%~</b>
Fundraising	4%	1%	<b>11%~</b>	4%
Udvikling af nye forretningsidéer og strategier	14%	<b>28%*</b>	27%	12%
Projektledelse	24%	32%	30%	34%
Forbedre processer og forretningsgange	12%	<b>26%*</b>	24%	19%
Styrke virksomhedens salg	1%	<b>11%*</b>	3%	0%
Markedsføring	3%	17%	8%	0%
Eksport	3%	4%	0%	1%
Kommunikation	11%	11%	<b>32%*~</b>	14%
Undervisning	8%	6%	5%	9%
Forskning	<b>8%~</b>	2%	3%	3%
IT	2%	8%	5%	2%
Regnskab og økonomistyring	10%	14%	11%	4%
Logistik og lagerstyring	0%	4%	0%	0%

HR	3%	7%	3%	3%
Betjening af bestyrelse, ministerier etc.	<b>34%~</b>	8%	<b>24%~</b>	26%
Administration	19%	15%	27%	19%
Andet:	10%	18%	14%	13%

\* Større end den offentlige sektor

~ Større end privat sektor

+ Større end Interesseorganisationer

¨ Større end internationale organisationer

## Vejen til jobbet i udlandet

Undersøgelsen viser, at 43 % af de adspurgte har fået deres job via en opslået stilling. Afhængig af inden for hvilken sektor, man er/var beskæftiget i under udlandsopholdet, er der forskel på hvor stor en procentdel som har fået jobbet via opslået stilling. Således svarer hele 62 % af de ansatte inden for internationale organisationer, at de har fået jobbet via en opslået stilling. Tværtom svarer kun en fjerdedel af de privatansatte, at det skete via en opslået stilling, og 29 % af de privatansatte svarer "andet". Af kommentarfeltet kan det udledes, at en række respondenter er blevet headhuntet og ansat via rekrutteringsbureau. Den eneste sektor hvor "uopslået stilling" og "andet" er større end "opslået stilling," er den private sektor.

**Tabel 3. Hvordan fik du helt konkret dit job i udlandet?**

	Antal	Pct.
Via opslået stilling	263	43%
Via uopslået stilling	121	20%
Er en del af ansættelsesvilkårene (intern forflyttelse/internt opslag)	105	17%
Andet, beskriv gerne:	127	21%

Opdeler man på sektor og udlandsophold, fremgår det, at der er forskellige veje til jobbet, alt efter hvilken sektor man får job i. I internationale organisationer får hele 62 % jobbet via en opslået stilling, og i den offentlige sektor er det næsten halvdelen. I den private sektor er det kun hver fjerde der får jobbet gennem en opslået stilling, men lidt flere – knap hver tredje – får jobbet gennem en uopslået stilling.

**Tabel 4. Hvordan fik du helt konkret dit job i udlandet?**

	I hvilken sektor er/var du beskæftiget under dit udlandsophold?							
	Den offentlige sektor		Den private sektor		Interesseorganisationer- /NGO		Internationale organisationer (fx EU)	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Via opslået stilling	90	48%~	53	25%	21	38%	98	62%*~+
Via uopslået stilling	18	10%	66	31%*~	15	27%*	22	14%
Er en del af ansættelsesvilkårene (intern forflyttelse/internt opslag)	65	34%+~	33	15%+~	1	2%	6	4%
Andet, beskriv gerne:	16	8%	61	29%*	18	33%*	32	20%*

\* Større end den offentlige sektor

~ Større end privat sektor

+ Større end Interesseorganisationer

~ Større end internationale organisationer

## Hvordan får man jobbet via opslået stilling?

Af undersøgelsen fremgår det, at 33 % i første gang er blevet opmærksom på jobbet i udlandet via søgning på diverse jobdatabaser. Opfordring fra tidligere chef/kollega udgør 21 %, og fra andre i netværket 15 %

**Tabel 5. Hvordan blev du i første omgang opmærksom på stillingen?**

	Antal	Pct
På opfordring af tidligere chef/kollega	55	21%
På opfordring af nuværende chef/kollega	16	6%
På opfordring af andre i dit netværk	39	15%
Fundet via LinkedIn	4	2%
Fundet via diverse jobdatabaser	87	33%
Fundet via trykte medier	21	8%
Blev kontaktet af headhunterfirma	3	1%
Andet	38	14%

## Hvordan får man jobbet via uopslået stilling?

Af de 20 % der har fået jobbet via uopslået stilling, angiver 30 %, at de er blevet gjort opmærksom på stillingen via opfordring fra andre i deres netværk (udover tidligere chef/kollega som tegner sig for 19 % og nuværende chef/kollega som udgør 10 %). Hvis tidligere og nuværende chef/kollega samt andre samlet anskues som netværk, udgør denne del 69 %. 27 % angiver, at de selv tog kontakt til arbejdsgiver.

**Table 6. Hvordan blev du opmærksom på stillingen?**

	Antal	Pct.
På opfordring af tidligere chef/kollega	23	19%
På opfordring af nuværende chef/kollega	12	10%
På opfordring af andre i dit netværk	36	30%
Blev headhunted	14	12%
Andet	3	3%
Tog selv kontakt til arbejdsgiver	32	27%