

Til  
**Danske Professionshøjskoler**

Dokumenttype  
**Rapport**

Dato  
**28. Maj 2015**

# RAPPORT OM BASELINE 2015 FOR INTERNATIO- NALISERING I PROFES- SIONSHØJSKOLESEK- TOREN



**RAPPORT OM BASELINE 2015 FOR  
INTERNATIONALISERING I  
PROFESSIONSHØJSKOLESEKTOREN**

## INDHOLD

<b>1.</b>	<b>INDLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1	Formål og baggrund	1
1.2	Metode	2
1.3	Læsevejledning	3
<b>2.</b>	<b>NATIONALE RAMMER FOR INTERNATIONALISERING</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>INTERNATIONALISERINGSSTATUS OG -PARATHED</b>	<b>9</b>
3.1	Internationalisering som strategisk fokusområde	9
3.2	Status for internationalisering og internationale aktiviteter	13
3.3	Internationalisation at home	17
3.4	Tiltrækning og fastholdelse af udenlandske talenter	19
3.5	Internationaliseringskapacitet og -parathed	23
3.6	Kvalitetssikring og evaluering af internationale aktiviteter	30
3.7	Professionshøjskolernes internationale brand	37
<b>4.</b>	<b>DRIVKRÆFTER OG BARRIERER</b>	<b>42</b>
4.1	Drivkræfter og barrierer for regeringens mobilitetsmål	42
4.2	Drivkræfter og barrierer for udgående mobilitet	45
4.3	Drivkræfter og barrierer for indgående mobilitet	50
<b>5.</b>	<b>KONKLUSION OG ANBEFALINGER</b>	<b>56</b>
5.1	Konklusioner	56
5.2	Anbefalinger	57

## BILAG

### Bilag 1

Surveyundersøgelse



# 1. INDLEDNING

## 1.1 Formål og baggrund

Danske Professionshøjskoler har bedt Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) om at gennemføre en kortlægning, der afdækker professionshøjskolernes og professionshøjskolesektorens udgangspunkt ved **baseline 2015** for at indfri Regeringens 2020-mål for internationalisering.

Kortlægningen skal understøtte **realiseringen af 2020-målene** for studentermobilitet og internationalisering ved dels at afdække professionshøjskolernes nuværende udgangspunkt og **status for internationaliseringsarbejdet**, dels at ruste sektoren og de enkelte professionshøjskoler til at varetage opgaver, som rækker frem mod 2020-målene. Sidstnævnte sker ved, at Rambøll på baggrund af kortlægningen opstiller konkrete forslag til aktiviteter og løsninger på identificerede udfordringer såvel som øvrige potentialer, der kan styrke kapacitetsopbygningen og internationaliseringsprocessen lokalt og på sektorniveau.

Kortlægningen skal på den måde bidrage til **fremdriften i professionshøjskolernes internationaliseringsproces** og realiseringen af regeringens strategi og målsætninger for øget udgående og indgående studentermobilitet på professionsbacheloruddannelserne. Mobilitetsmålsætningerne fremgår af regeringens todelte internationaliseringsstrategi fra 2013, *Øget indsigt gennem globalt udsyn<sup>1</sup>* og *Danmark – et attraktivt uddannelsesland<sup>2</sup>*, og oprises i boksen nedenfor.

### **Udgående studentermobilitet**

- I 2020 bør mindst 50 pct. dimittender fra danske videregående uddannelsesinstitutioner have været på studie- eller praktikophold i udlandet.
- Mod 2020 skal antallet af danske studerende på studie- eller praktikophold i vækstlande, herunder BRIC-landene, stige minimum 15 pct. om året.
- I 2020 skal andelen af samarbejder om dobbelt og/eller fællesgrader mellem udenlandske og danske uddannelsesinstitutioner være øget med 20 pct. i forhold til 2012 – målt på sektorniveau.
- Mod 2020 skal antallet af danske studerende på studie- eller praktikophold i de danske nabolande stige med minimum 15 pct. om året.

### **Indgående studentermobilitet**

- I 2020 skal mindst 20 pct. af de nye internationale studerende komme fra lande uden for EU/EØS.
- I 2020 skal antallet af internationale studerende, der selv finansierer deres uddannelse, være steget fra ca. 1.200 i 2013 til mindst 2.500 i 2020.
- I 2020 skal andelen af internationale studerende, der falder fra fire år efter påbegyndt uddannelse, svare til frafaldet blandt danske studerende (ca. 23 pct. i 2012).
- I 2020 skal 65 pct. af en international dimittendårgang fortsat være at finde i Danmark ét år efter afsluttet uddannelse.
- I 2020 skal de internationale dimittender, der forbliver bosiddende i Danmark, som minimum være i beskæftigelse eller i gang med fortsat uddannelse i samme grad som danske dimittender (92 pct. i 2010).

Det er således sigtet, at kortlægningen skal fungere som et godt afsæt for fremadrettede drøftelser om professionshøjskolernes og professionshøjskolesektorens **internationaliseringspotentiale**, der kan accelerere internationaliseringsprocessen yderligere frem mod 2020.

<sup>1</sup> Uddannelses- og Forskningsministeriet (2013): *Øget indsigt gennem globalt udsyn – flere studerende på studieophold i udlandet, styrkede internationale læringsmiljøer og bedre fremmedsprogskompetencer*

<sup>2</sup> Uddannelses- og Forskningsministeriet (2013): *Danmark – et attraktivt uddannelsesland. Sådan tiltrækker og fastholder Danmark talenter fra udlandet*

Kortlægningen repræsenterer en første afdækning af professionshøjskolernes internationaliseringsarbejde, og det er hensigten, at baseline 2015 med udgangspunkt i indeværende kortlægning kan følges op med lignende undersøgelser i fremtiden. Kortlægningen skal således også danne udgangspunkt for en **løbende monitorering** af progressionen i professionshøjskolernes internationaliseringsindsats.

## 1.2 Metode

Kortlægningen af professionshøjskolernes internationaliseringsstatus og -parathed beror på en række forskellige datakilder og dataindsamlingsaktiviteter. Dette sikrer, at professionshøjskolernes internationale aktiviteter og internationaliseringspotentiale afdækkes fra mange relevante vinkler og perspektiver, herunder bl.a. med inddragelse af undervisere, danske og udenlandske studerende samt potentielle aftagere til internationalt orienterede kandidater fra professionshøjskolerne. Det skaber således et bredt grundlag for at komme med konstruktive input til den fremadrettede internationaliseringsproces.

Som led i kortlægningen har Rambøll i samarbejde og tæt dialog med Danske Professionshøjskoleers projektteam og Internationaliseringsgruppe således gennemført følgende dataindsamlingsaktiviteter:

- **Eksplorative interviews** med internationale chefer på professionshøjskolerne. De eksplorative interviews er gennemført med henblik på at tilvejebringe et solidt videnskabsmæssigt afsæt for og kvalificere udformningen af kortlægningens øvrige dataindsamlingsredskaber. Med dette mål for øje har de eksplorative interviews blandt andet fokuseret på status for internationaliseringsarbejdet, oplevede og faktiske barrierer og muligheder for ind- og udgående studentermobilitet samt oparbejdelsen af organisatorisk kapacitet til at løfte professionshøjskolernes internationaliseringsopgave. De eksplorative interviews danner således bagtæppe for kortlægningens øvrige dataindsamling og analyser, men inddrages kun i begrænset omfang direkte og eksplicit i analyserne. Dette er valgt for at fastholde en eksplorativ tilgang i analyserne, hvor kortlægningens datamateriale får lov til at "tale for sig selv".
- En **surveyundersøgelse** gennemført blandt ledere og medarbejdere på danske professionshøjskoler. Surveyundersøgelsen afdækker blandt andet prioritering af internationaliseringsopgaven på professionshøjskolerne, herunder strategi for og finansiering af internationale aktiviteter, status for internationalisering og internationale aktiviteter, aktiviteter målrettet øget "internationalisation at home", internationaliseringsparathed og -kapacitet på uddannelsesinstitutionerne, herunder behov for kompetenceudvikling, samt drivkræfter og barrierer for internationalisering (se bilag 1 for den fulde surveyundersøgelse). Surveyundersøgelsen er gennemført af 169 ud af 381 ledere og medarbejdere, som er udvalgt af de internationale chefer til at deltage i kortlægningen i samarbejde med professionshøjskolernes internationale chefer. Dette svarer til en svarprocent på 44,5 pct., hvilket må vurderes som tilfredsstillende i lyset af, at surveyundersøgelsen er meget omfattende. Det er Rambølls vurdering, at deltagelsen i surveyundersøgelsen muliggør, at der kan drages valide tværgående konklusioner på baggrund af undersøgelsen. Et væsentligt opmærksomhedspunkt er dog, at deltagelsen fra medarbejdere og ledere, der ikke beskæftiger sig direkte med internationaliseringsarbejdet, er forholdsvis lav<sup>3</sup>, og surveyundersøgelsens resultater kan derfor være præget af positive bias, fx i forhold til afdækningen af kendskabet til internationaliseringsstrategier. Af denne grund skal enkelte resultater tolkes konservativt.

Samtidig er det et metodisk opmærksomhedspunkt, at respondenterne i surveyundersøgelsen ikke har haft mulighed for at vælge svarkategorien "ikke relevant". Det er tilbagemeldingen fra respondentgruppen, at de har manglet denne svarkategori og i flere tilfælde derfor har svaret "ved ikke" på spørgsmåle, der ikke har været direkte relateret til institutionens internationaliseringsindsats. Det kan betyde, at andelen af respondenter, der har svaret "ved ikke" på spørgsmålene i surveyundersøgelsen, kan virke højere, end det reelt set er tilfældet.

<sup>3</sup> 53 pct. af respondenterne er medarbejdere med et internationalt fokus, mens kun 2 pct. af medarbejdere arbejder indenfor et generelt ansvarsområde. Til gengæld har 17 pct. af respondenterne med lederbaggrund et generelt ansvar (heriblandt direktionsmedlemmer), mens 14 pct. af respondenter med lederbaggrund har fokus på internationalisering. Desuden er 5 pct. studieadministrative medarbejdere, hvor det ikke fremgår, om de arbejder med internationalisering eller ej, mens 9 pct. har svaret "andet".

I fremadrettede undersøgelser af professionshøjskolernes internationaliseringsaktiviteter anbefales det derfor, at der tilføjes en "ikke relevant"-svarkategori.

- **Fokusgruppeinterviews** med danske og udenlandske studerende. Interviewene er gennemført med henblik på at afdække de faktorer, der fremmer hhv. hæmmer de studerendes incitament og motivation for at tage på udenlandsophold som led i deres uddannelse. Der er gennemført to fokusgruppeinterview med danske studerende fra alle fagområder, dvs. sundhedsfaglige, merkantile, tekniske, pædagogiske, social- og samfundsfaglige, medie- og kommunikationsfaglige og de designfaglige uddannelsesområder. Det ene fokusgruppeinterview fokuserede særligt på drivkræfter for internationalisering, mens det andet primært fokuserede på barrierer for internationalisering. Denne tilgang er anvendt for at skabe mulighed for fordybelse i dialogen med og mellem de studerende som led i fokusgruppeinterviewene. Der er endvidere gennemført et fokusgruppeinterview med udenlandske studerende på studieophold i Danmark. Hovedparten af de studerende kommer fra et bredt udsnit af østeuropæiske lande. Dertil deltog en enkelt studerende fra Egypten i fokusgruppeinterviewet. Størstedelen af de studerende er tilknyttet én af VIA University Colleges campusser (Campus Aarhus N, Campus Herning, Campus Horsens eller Campus Holstebro), mens en enkelt studerende er fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. På trods af en snæver udvælgelse af studerende til fokusgruppeinterviewene er det Rambølls vurdering, at karakteren af de fleste indsigter fra fokusgruppeinterviewene er generiske og formentlig også gør sig gældende for studerende på andre professionshøjskoler, da flere af konklusionerne er fagspecifikke (fx at nogle uddannelsesretninger er meget orienterede mod danske forhold, hvilket hæmmer incitamentet til udenlandsophold) eller strukturelle (fx at muligheden for SU til udenlandske studerende er en drivkraft for indgående studentermobilitet) snarere end institutionsspecifikke.
- **Enkeltinterview med potentielle aftagere** af internationalt orienterede kandidater fra professionshøjskolerne. Interview med aftagere gennemføres med henblik på at afdække professionshøjskolernes internationale brand, efterspørgslen efter internationalt orienterede kandidater fra professionshøjskolerne blandt relevante aftagere, samt hvorvidt efterspørgslen varierer på tværs af fagområder. Interviewenes informanter er rekrutteret blandt medlemmerne af professionshøjskolernes uddannelsesudvalg for at sikre, at informanter har et vist forhåndskendskab til professionshøjskolernes internationaliseringsindsats. Der er gennemført seks interviews med repræsentanter fra relevante aftagervirksomheder og -organisationer, herunder: en repræsentant for Børne- og Kulturchefforeningen, en repræsentant for Danske Medier, en repræsentant for Institut for Uddannelse og Pædagogik på Aarhus Universitet, en repræsentant for COWI i region Syddanmark, en repræsentant fra Odense Universitetshospital samt en repræsentant fra Socialforvaltningen i Aarhus Kommune.

Ovenstående dataindsamlingsaktiviteter suppleres endvidere med **desk research** vedrørende udviklingen i internationaliseringsdagsordenen såvel som interne og eksterne faktorer, der betinger og bidrager til succesfulde internationaliseringsprocesser på uddannelsesinstitutioner. Samtidig suppleres analyserne med **mobilitetsstatistik** og opgørelser over internationale aktiviteter på professionshøjskolerne (fx antallet af engelske moduler på uddannelsesinstitutionerne, antallet af mobilitetspartnerskaber med udenlandske uddannelsesinstitutioner mv.). I forhold til mobilitetsstatistikken skal det indledningsvist bemærkes, at vi kun har haft mulighed for at inddrage indsendte oplysninger, når opgørelserne har kunnet sammenlignes på tværs. Sidstnævnte medfører, at der er betydelige huller i datamaterialet, jf. afsnit 3.2.3, hvorfor mobilitetsstatistikken suppleres med tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Alt i alt er det Rambølls vurdering, at ovenstående tilvejebringer et dybdegående og bredt datagrundlag for kortlægningen af internationaliseringsstatus og -parathed på professionshøjskolerne ved baseline 2015.

### 1.3 Læsevejledning

Rapporten indeholder foruden nærværende indledning et uddybende baggrundskapitel, to primære analysekapitler samt et konkluderende kapitel.

- I **kapitel 2** beskrives **udviklingen i det politiske fokus** på internationaliseringen af de videregående uddannelser, og kapitlet sætter derved en ramme, som kortlægningens resultater spiller op imod.
- I **kapitel 3** præsenteres en overordnet **status for internationaliseringsindsatsen** på professionshøjskolerne og i professionshøjskolesektoren som helhed. Kapitlet afdækker indledningsvist **internationaliseringen som strategisk fokusområde** på professionshøjskolerne samt internationaliseringsindsatsens **konkrete udmøntning**. Dernæst behandler kapitlet professionshøjskolernes **kapacitet og parathed** til at løfte internationaliseringsopgaven, og afslutningsvist undersøges det nærmere, hvordan professionshøjskolerne sikrer en bæredygtig udvikling i internationaliseringen fx via kvalitetssikringen.
- I **kapitel 4** belyses **drivkræfter og barrierer** for internationaliseringsindsatsen generelt og for ud- og indgående studentermobilitet specifikt, der betinger mulighederne for internationalisering. Kapitlet kaster således lys over kortlægningens øvrige resultater.
- I **Kapitel 5** opsummeres **hovedpointerne** fra internationaliseringskortlægning, og kapitlet præsenterer endvidere Rambølls **anbefalinger til fremadrettede initiativer**, der kan sikre fremdriften i internationaliseringsindsatsen yderligere.

Flere steder i rapporten afrapporteres resultaterne fra surveyundersøgelsen særskilt for henholdsvis **medarbejdere** og **ledere**. Medarbejdere dækker i rapporten over respondenter, der i surveyundersøgelsen angiver, at de er vejleder med generelt eller internationalt fokus, international koordinator/konsulent eller studieadministrativ medarbejder, hvoraf hovedparten af medarbejderne i undersøgelsen arbejder med det internationale område til dagligt. Ledere dækker derimod over respondenter, der i surveyundersøgelsen angiver, at de er ledere eller chefer med internationalt eller generelt fokus eller medlemmer af direktionen.

Begrebet **talenter** stammer fra regeringens handleplan "Danmark – Et attraktivt uddannelsesland", der fokuserer på tiltrækning af udenlandske studerende til Danmark. Talenter refererer i nærværende rapport til dygtigste udenlandske studerende på både kortere og længerevarende uddannelsesophold i Danmark (fx som deltager i summer schools, ordinære udvekslingsophold, AP degrees og/eller Top-up programmer), herunder også fuldtidsstuderende. De kortere ophold er også et fokusområde i handleplanens målsætninger, fordi de dels kan fungere som en platform til rekruttering af dygtige udenlandske studerende til længerevarende ophold i Danmark, dels bidrager til internationaliseringen af studiemiljøerne på danske uddannelsesinstitutioner, der ligesledes kan understøtte tiltrækningen og fastholdelsen af dygtige udenlandske studerende.

Det bemærkes endvidere, at alene udenlandske studerende på udvekslingsophold indgår i rapportens statistiske materiale om **indgående studentermobilitet**. Internationale studerende, der studerer i Danmark på fuldtid, indgår ikke. For både **ud- og indgående studentermobilitet** gælder det desuden, at et udlandsophold af mindst 14 dages varighed tæller med i statistikken. Det bemærkes dog, at ikke alle institutioner på nuværende tidspunkt har tilgængeligt data for udlandsophold af 14 dages varighed, da dette opgørelsesprincip fortsat er relativt nyt.



## 2. NATIONALE RAMMER FOR INTERNATIONALISERING

Indeværende kapitel præsenterer et kort oprids af udviklingen i den politiske internationaliseringsdagsorden fra CIRIUS til i dag, der rammesætter kortlægningens analyseafsnit. Resultaterne fra kortlægningens analyser skal således ses i samspil med den politiske udvikling på internationaliseringsområdet, hvor den overordnede fortælling viser en udvikling i to parallelle og modstridende spor: et stigende politisk fokus på internationaliseringsagendaen og målsætninger hhv. en øget decentralisering af internationaliseringsopgaverne fra staten til de enkelte uddannelsesinstitutioner. Herefter præsenteres en fremskrivning af professionshøjskolernes muligheder for at indfri regeringens mål om, at 50 pct. af alle dimittender i 2020 skal have været på studie- eller praktikophold i udlandet som led i deres uddannelse. Fremskrivningen illustrerer således også kapitlets overordnede pointe om, at de politiske målsætninger for internationaliseringen af danske uddannelser er meget ambitiøse.

### 2.1 Fra CIRIUS til i dag

Internationalisering af uddannelsesområdet har i det seneste 10-15 år stået højt på den politiske dagsorden. Ambitionen om styrket internationalisering på uddannelsesområdet udspringer fra **Bologna-processen**, der i 1999 udmøntede sig i Bologna-deklarationen om større europæisk samarbejde om videregående uddannelser i Europa. Deklarationen indeholder blandt andet en hensigtserklæring om nedbrydelse af **barrierer for uddannelsesmobilitet** på tværs af landegrænser.

På baggrund af Bologna-deklarationen etablerede den danske regering i 2000 to centre, henholdsvis CVUU<sup>4</sup> og CIRIUS<sup>5</sup>. **CVUU** blev underlagt SU-styrelsen med det formål at foretage meritvurderinger af udenlandske studieperioder og kvalifikationer. **CIRIUS** blev derimod oprettet som et uafhængigt center for internationale uddannelsesaktiviteter, hvis hovedopgave var at administrere EU's programmer for uddannelse, erhvervsuddannelse og ungdom, fx PIU-ordningen og det tidligere Leonardo-program. Centeret skulle desuden fungere som serviceorgan for uddannelsessøgende og uddannelsesinstitutioner, herunder at yde vejledning og rådgivning om blandt andet **mobilitets- og udvekslingsprogrammer** samt om danske og udenlandske uddannelsesystemer. Ydermere havde centeret til opgave at støtte uddannelsesinstitutionernes studieadministratorer med korrekt **vejledning om udvekslingsprogrammer** og tilskud til ophold i udlandet.

De efterfølgende år afsatte regeringen **store beløb til internationalisering**. I 2002 blev således afsat ca. 272 mio. kr. fra centralt hold.<sup>6</sup> Disse midler var dog imidlertid ikke bundet op på realiseringen af specifikke internationaliseringsmål. Regeringen opsatte for første gang en række **mål for internationaliseringen i 2004**. Som led i denne strategi besluttede regeringen at styrke arbejdet med internationalisering af uddannelser ved at etablere **styrelsen CIRIUS**, som var en fusion mellem centeret CIRIUS og CVUU. Styrelsens arbejdsopgaver omfattede, udover CIRIUS' tidligere arbejdsopgaver, ligeledes meritvurderinger og godkendelse af udenlandske studieperioder og kvalifikationer.

I 2009 var internationalisering igen på dagsordenen som led i Bologna-processens næste fase, hvor de deltagende EU-lande formulerede nye målsætninger for samarbejdet frem til 2020. I disse målsætninger udgør **øget mobilitet et centralt fokusområde**. Nærmere bestemt er målet, at 20 pct. af alle, der afslutter en videregående uddannelse i 2020, skal have gennemført en studie- eller praktikperiode i udlandet i løbet af studietiden.<sup>7</sup> Som led i implementeringen af dette mål formulerede den danske regering i 2009 strategier for øget udgående studentermobilitet med

<sup>4</sup> CVUU er en forkortelse for Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser.

<sup>5</sup> CIRIUS er en forkortelse for Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter.

<sup>6</sup> Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2014) "Styrket Internationalisering af uddannelserne"

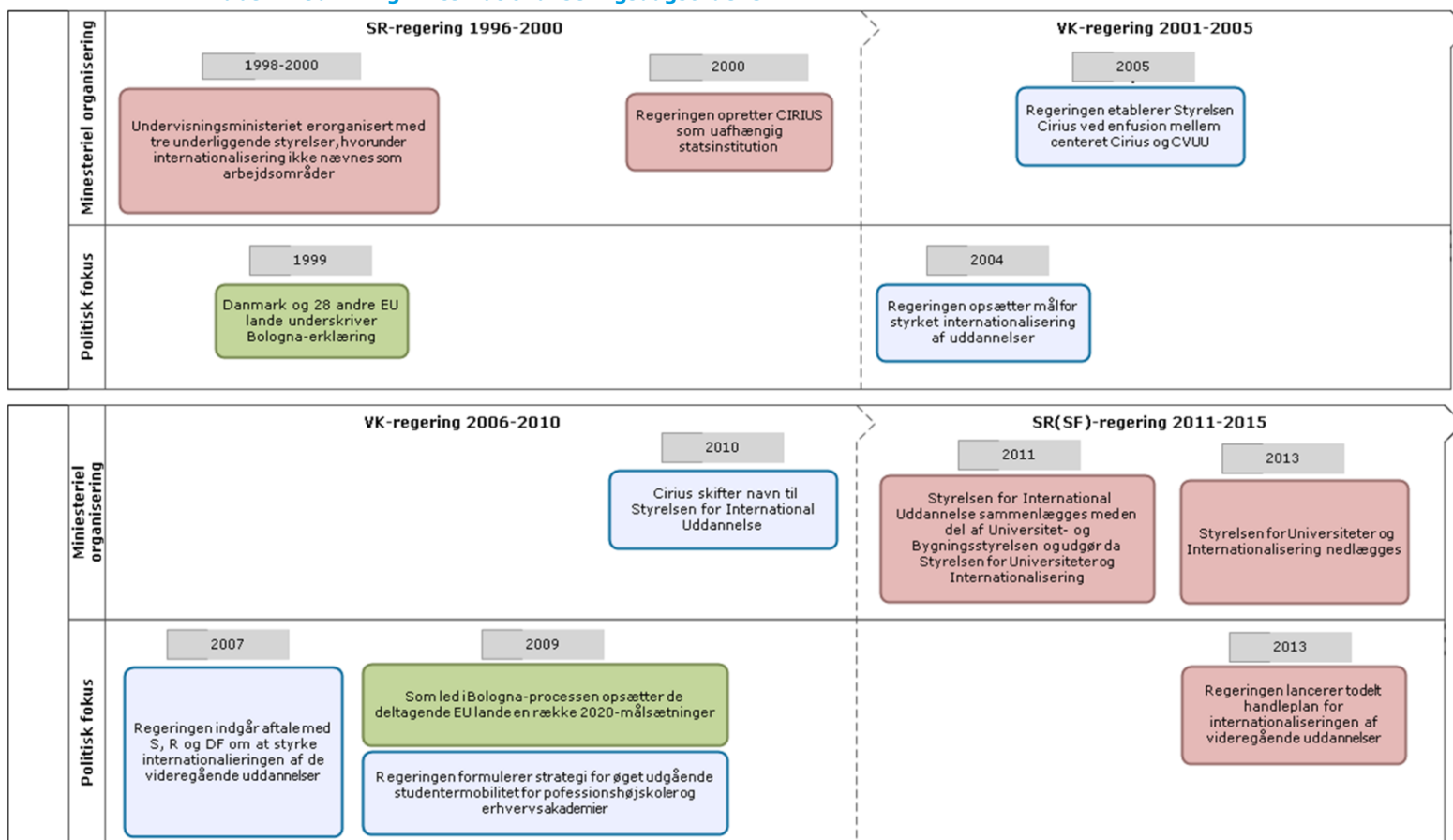
<sup>7</sup> Uddannelses- og Forskningsministeriet (2011): "Bologna-processen frem mod 2020 – et nyt årti for europæisk videregående uddannelse"

særlig fokus på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne<sup>8</sup>. I 2010 skiftede CIRIUS navn til **Styrelsen for International Uddannelse**, hvor regeringen ekspliciterede styrelsens hovedopgave som værende **styrkelse af ind- og udgående studentermobilitet**.

Ved regeringsdannelsen i oktober 2011 blev Styrelsen for International Uddannelse igen underlagt omorganisering, idet styrelsen fusionerede med Universitets- og Bygningsstyrelsen under navnet Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.

I 2013 blev internationalisering af videregående uddannelser for alvor genstand for politisk opmærksomhed, da regeringen lancerede en **todelt strategi** for hhv. udgående og indgående mobilitet. Målsætningerne i den todelte strategi er mere ambitiøse end Bologna-processens 2020-mål og hæver fx målet om antal studerende på studieophold i udlandet fra 20 pct. til 50 pct.<sup>9</sup> Samtidig vælger regeringen i slutningen af 2013 at **nedlægge Styrelsen for International Uddannelse**. Herefter videreføres styrelsens opgaver om internationalisering i kontoret for Internationale Uddannelsesprogrammer under centeret Anerkendelse og Uddannelsesprogrammer i Styrelsen for Videregående Uddannelser.

**Tabel 1: Udvikling i internationaliseringsdagsordenen**



På trods af at internationalisering med tiden placeres højere og højere på den uddannelsespolitiske dagsorden, er den **centrale organisering omkring internationaliseringsarbejdet** såvel som de økonomiske ressourcer øremærket uddannelsesinstitutionernes internationalisering løbende blevet nedprioriteret. Dette ses eksempelvis ved, at uddannelsesinstitutionernes mulighed for vejledning og rådgivning om mobilitets- og udvekslingsprogrammer reduceres betydeligt ved fusionen mellem CIRIUS og Universitets- og Bygningsstyrelsen. Ydermere har der længe hersket en **decentraliseringstendens**, hvor flere og flere af internationaliseringsopgaverne er blevet overdraget fra Uddannelses- og Forskningsministeriet til uddannelsesinstitutionerne selv – senest og ikke mindst ved nedlæggelsen af Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.

<sup>8</sup> Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2014): "Styrket Internationalisering af uddannelserne"

<sup>9</sup> Uddannelses- og Forskningsministeriet (2013): "Øget indsigt gennem globalt udsyn" og "Danmark - et attraktivt uddannelsesland"

Opsummerende viser afsnittet, hvordan udviklingen overordnet set er gået to veje: et stigende politisk fokus på internationaliseringsagenda og ambitiøse målsætninger over for en øget decentralisering af internationaliseringsopgaverne og -ansvaret fra staten og til de enkelte uddannelsesinstitutioner.

## 2.2 Målet om 50 pct. dimittender på udlandsophold

Som foregående afsnit viser, er de centralt fastlagte mål for internationaliseringen af videregående uddannelser blevet mere og mere ambitiøse over tid. I forlængelse af dette perspektiv belyses det i indeværende afsnit, hvad det reelt indebærer for professionshøjskolerne at indfri regeringens målsætning om, at 50 pct. af alle dimittender i 2020 skal have været på studie- eller praktikophold i udlandet ved uddannelsens afslutning. Afsnittet undersøger således, hvordan omfanget af **den udgående studentermobilitet** skal udvikle sig fremadrettet, hvis professionshøjskolesektoren som helhed skal leve op til regeringens mål for udgående mobilitet.

Nedenstående figur viser den stigning i udgående studentermobilitet, der skal til, for at professionshøjskolesektoren kan nå regeringens mål. Den fuldt optrukne linje viser, hvor mange studerende professionshøjskolerne fremadrettet skal sende på udlandsophold for at bibeholde det nuværende niveau af udgående studentermobilitet (10,5 pct. af en dimittendårgang har i gennemsnit været på udlandsophold som led i uddannelsen i 2014). Den stiplede linje viser derimod hvor mange studerende, der som minimum skal på studie- eller praktikophold i udlandet årligt, hvis sektoren skal nå regeringens målsætning i 2020.

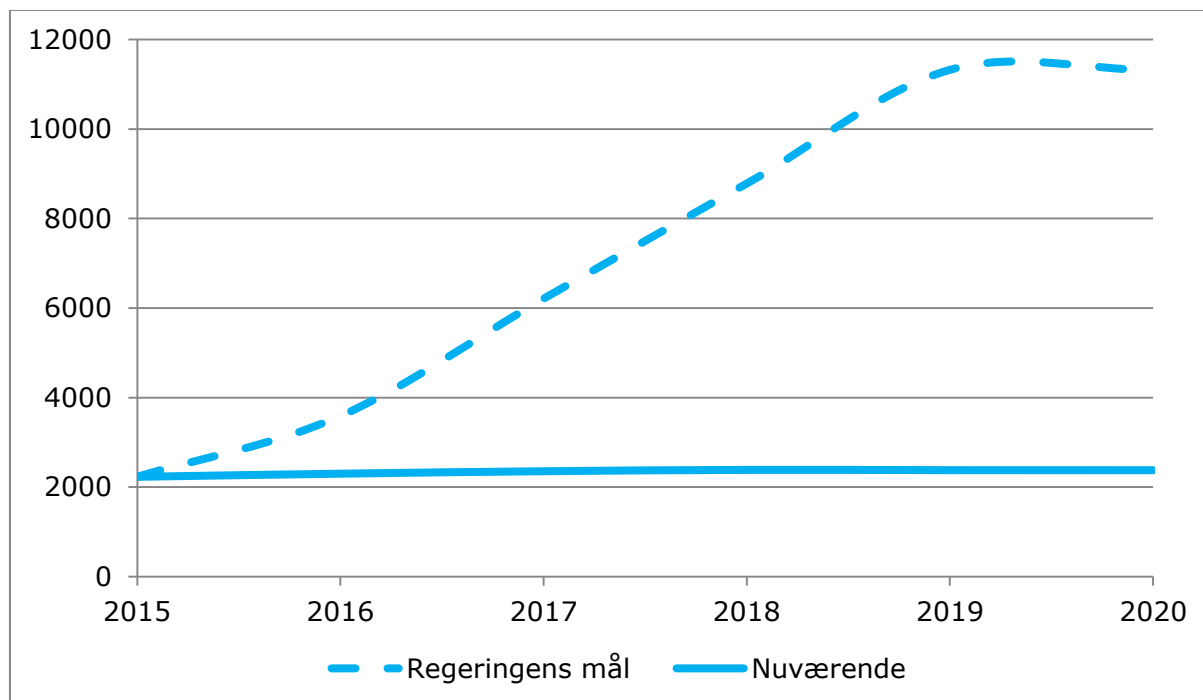
Figuren er baseret på **en generaliseret fremskrivning**, hvor det antages, at alle studerende er på studiet i syv semestre, og at der er lige mange, som tager på udlandsophold hvert semester. Disse antagelser stemmer selvsagt ikke overens med alle de uddannelser, som udbydes på professionshøjskolerne, men da figuren blot tegner et overordnet billede på tværs af sektoren, er den stadig retvisende og giver en indikation af den opgave, som professionshøjskolerne står over for i forhold til at løfte regeringens mobilitetsmålsætning. I beregningerne antages det desuden, at studerende dimitterer i januar, hvis de påbegynder deres studie om sommeren, dvs. at studerende, som starter om sommeren i 2016, eksempelvis er færdige i vinteren 2020.

Det er desuden værd at nævne, at den stiplede linje i figuren viser **den mindst mulige stigning** i omfanget af udgående studentermobilitet, der er nødvendig, hvis professionshøjskolerne skal nå regeringens 50 %-målsætning. Beregningen tager således ikke højde for, at studerende kan droppe ud, efter de har været på udlandsophold, og at disse studerende derfor ikke vil tælle med i realiseringen af målsætningen. Af denne grund vil det formentlig kræve, at endnu flere studerende tager på udlandsophold, end figuren nedenfor indikerer, hvis professionshøjskolerne skal indfri regeringens mobilitetsmålsætning.

Figuren nedenfor præsenterer overordnet set **et konservativt estimat**<sup>10</sup> af den påkrævede stigning og udvikling i udgående studentermobilitet, som en realiseringen af regeringens målsætning indebærer. Det er dog sandsynligt, at professionshøjskolerne bliver nødt til gradvist at øge andelen af dimittendårgangene, som har været på udlandsophold under uddannelsen. Af denne grund vil den stiplede kurve formentlig være betydeligt **stejlere i virkeligheden**, end figuren nedenfor illustrerer.

<sup>10</sup> I modellen fastholdes det nuværende niveau af udgående mobilitet (dvs. 10,5 pct.) for dimittendårgangene til og med 2019, og det er således først i 2020, at andelen af dimittender, som har været på udlandsophold, i beregningerne fastsættes til 50 pct. Dette sker med henblik på at illustrere gabet mellem det nuværende niveau og regeringens målsætninger i 2020, såfremt institutionerne ikke lykkes med at øge den udgående mobilitet betydeligt i de kommende år.

Figur 2.2: Fremskrivning af udgående studentermobilitet



Kilde: Rambølls beregning baseret på tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet samt Finansministeriet.

Note: Beregningen af antal studerende på udlandsophold for at nå regeringens mål antager, at andelen af dimittender, som har været på udlandsophold, fortsat ligger på 10,5 pct. mellem år 2015 og 2019, mens andelen af dimittender fra årgang 2020 og frem er på 50 pct.

Som det fremgår af figuren kræver det en **markant stigning** i antallet af studerende, som tager på udlandsophold under deres uddannelse, for at professionshøjskolesektoren som helhed kan nå målet om, at 50 pct. af dimittenderne i 2020 har været på udlandsophold som led i deres uddannelse. Over dobbelt så mange studerende om året skal på udlandsophold fra 2017, mens fem gange så mange studerende skal på udlandsophold om året fra 2019 og frem (fra omkring 2.200 til over 11.000 hvert år), hvis professionshøjskolesektoren skal indfri regeringens målsætning. Figuren taler sit tydelige sprog: **Regeringens mål er meget ambitiøst**, og det kræver en markant indsats allerede nu, hvis målsætningen skal realiseres frem mod 2020.

### 3. INTERNATIONALISERINGSSTATUS OG -PARATHED

Dette kapitel præsenterer overordnet set status for internationaliseringsindsatsen på professionshøjskolerne og i professionshøjskolesektoren som helhed. Indledningsvist belyses, om og hvordan internationalisering er et **strategisk fokusområde** for professionshøjskolerne, som er den første og måske vigtigste forudsætning for professionshøjskolernes kapacitet til at løfte internationaliseringsarbejdet. Temaet belyses fra forskellige vinkler og kigger eksempelvis på, hvordan internationaliseringsindsatsen organiseres og finansieres på uddannelsesinstitutionerne.

I de efterfølgende afsnit afdækkes internationaliseringsindsatsens **konkrete udmøntning** på professionshøjskolerne. Afsnittene er et af de mest centrale i kortlægningen, idet både konkrete aktiviteter, internationale samarbejder og partnerskaber, aktiviteternes geografiske orientering, mobilitetsstatistik samt initiativer og tiltag til at tiltrække og fastholde udenlandske studerende belyses. Sammen med afsnittet om **”internationalisation at home”** siger afsnittene således noget om, hvor langt professionshøjskolerne er med internationaliseringen, herunder især den udgående og indgående mobilitet.

Med afsæt heri præsenterer det efterfølgende afsnit medarbejdere og leders vurdering af, hvor parate professionshøjskolerne er til at realisere regeringens målsætninger for øget udgående og indgående mobilitet. Afsnittet belyser blandt andet, hvorvidt medarbejdere og ledere vurderer, at der er medejerskab til internationaliseringsdagsordenen, og på hvilke områder medarbejdere og ledere vurderer, at kompetenceudviklingsbehovet er størst, hvis internationaliseringsmålene skal indfris. Afsnittet siger således noget om, om professionshøjskolerne er **klædt på til at løfte internationaliseringsopgaven**.

De afsluttende afsnit sætter fokus på dels professionshøjskolernes anvendelse af systemer og procedurer til **kvalitetssikring** udlandsophold og udbuddet af internationale uddannelser i Danmark, dels på professionshøjskolernes **internationale brand** blandt udenlandske studerende og aftagere. Afsnittene relaterer sig således også til temaet om professionshøjskolernes **internationaliseringsparathed**, idet det vidner om professionshøjskolernes initiativer til at sikre en bæredygtighed i den ind- og udgående mobilitet.

#### 3.1 Internationalisering som strategisk fokusområde

Som det fremgår af forrige afsnit, er der over de senere år kommet et markant større fokus på internationalisering af uddannelser fra politisk side. Af denne grund er det også interessant at belyse, hvorvidt det politiske internationaliseringsfokus også afspejler sig i professionshøjskolernes arbejde med internationalisering som strategisk fokusområde. Indledningsvist præsenteres resultater om professionshøjskolernes internationaliseringsstrategier, hvorefter der kigges nærmere på organiseringen af internationaliseringsindsatsen på institutionerne. Derefter præsenteres kortlægningens resultater vedrørende ledere og medarbejders prioritering af internationaliseringen, og afslutningsvist belyser afsnittet, hvordan de internationale aktiviteter finansieres.

##### 3.1.1 Professionshøjskolernes internationaliseringsstrategier

Det udsendte spørgeskema viser, at det **stigende internationaliseringsfokus** også afspejles i professionshøjskolernes strategiske prioritering. Således angiver hele 88 pct. af de 169 respondenter, at der er kommet øget fokus på internationalisering de senere år, mens hele 51 pct. endda svarer, at der er kommet et meget større fokus på internationalisering. Det øgede fokus afspejler sig også i, at 89 pct. af de adspurgte har svaret, at deres institution har en **særskilt strategi for internationalisering**, mens kun 4 pct. siger, at dette ikke er tilfældet. Samtidig angiver kun 7 pct., at de ikke ved, hvorvidt deres institution har en internationaliseringsstrategi eller ej.

Medarbejdere og ledere er i kortlægningens surveyundersøgelse endvidere blevet bedt om at vurdere, hvor stort deres kendskab er til institutionernes internationaliseringsstrategi. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 3.1: Kendskab til institutionens internationaliseringsstrategi angivet i pct.**

Hvor stort kendskab har du til din institutions internationaliseringsstrategi?	
Meget lidt kendskab	11
Lidt kendskab	6
Nogenlunde kendskab	27
Stort kendskab	34
Meget stort kendskab	21
Ikke relevant	1

Note: N=169

Som det fremgår af tabellen ovenfor, så har institutioner ikke alene særskilte internationaliseringsstrategier, men respondenterne angiver også i overvejende grad, at de har **kendskab til strategierne**. Der er således kun 17 pct. af de adspurgte, der angiver, at de kun har lidt eller meget lidt kendskab til strategien, mens hele 55 pct. af respondenterne vurderer, at de har stort eller meget stort kendskab til internationaliseringsstrategierne.

### 3.1.2 Organisering af internationaliseringsindsatsen

Af interviewene fremgår det endvidere, at professionshøjskolerne har valgt at organisere internationaliseringsindsatsen på forskellige måder. Dette billede genfindes også i de resultater fra surveyundersøgelsen, som fremgår i tabellen nedenfor.

**Tabel 3.2: Organisering af internationaliseringsindsatsen angivet i pct.**

Hvordan er internationaliseringsindsatsen organiseret på din institution?	
Centralt internationaliseringskontor med ansvar for internationaliseringsindsatsen på tværs af fagområder	24
Decentrale kontorer med ansvar for internationaliseringsindsatsen på hvert fagområde	7
Ansvarer deles mellem et centralt internationaliseringskontor og decentrale kontorer på hvert fagområde	58
Andet	10
Ved ikke	2

Note: N=169

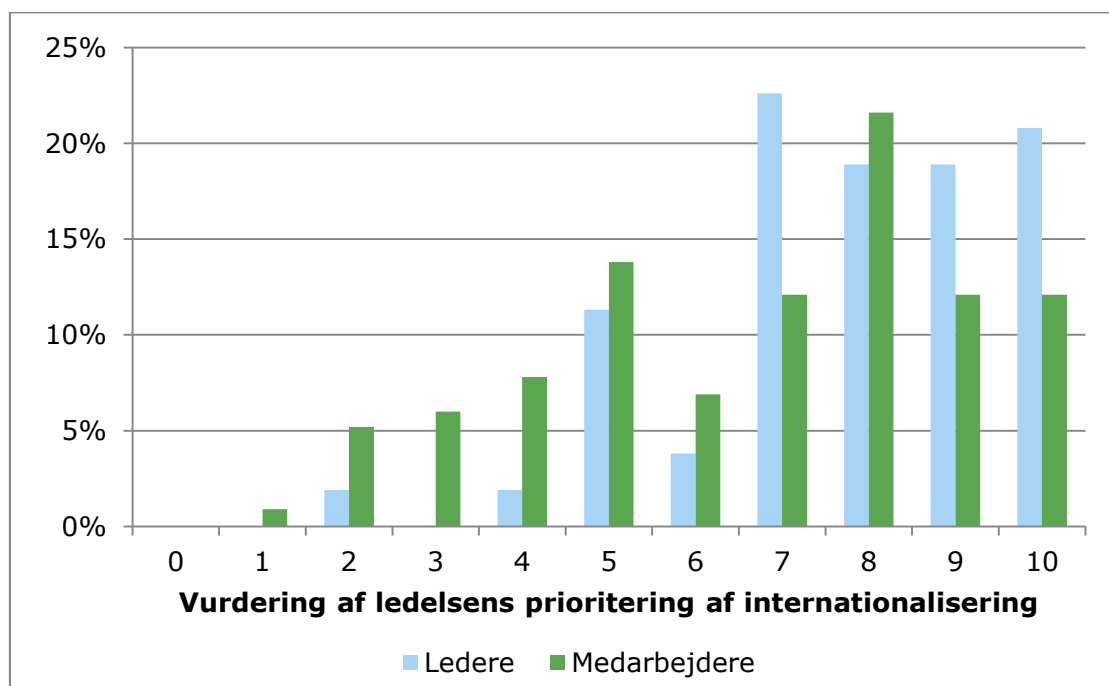
Af tabellen ovenfor fremgår det således også, at professionshøjskolerne overordnet set har valgt enten at have et **centralt internationaliseringskontor** med ansvar på tværs af fagområderne eller en **deling af ansvaret** mellem et centralt internationaliseringskontor og en række decentrale kontorer. Desuden har en lille del af respondenterne svaret, at internationaliseringsindsatsen er uddelegeret til en række decentrale kontorer med ansvar for hvert sit fagområde.

Derudover har respondenterne i surveyundersøgelsen vurderet, om de mener, at **organisationsformen** bedst muligt **understøtter internationaliseringsarbejdet**. Her viser det sig, at respondenter fra professionshøjskoler med et centralt kontor, der har ansvar på tværs af fagområder, i gennemsnittet (med et gennemsnit på 6,6 på en skala fra 0-10, hvor 10 angiver den mest optimale organisering) vurderer organiseringen af internationaliseringsindsatsen som mere optimal end respondenter fra professionshøjskoler med decentrale kontorer (gennemsnit på 5,2) samt professionshøjskoler med delt ansvar mellem et centralt og flere decentrale kontorer (gennemsnit på 5,5). Dette kunne umiddelbart pege i retning af, at den førstnævnte organisationsform er den mest effektive i forhold til at løfte internationaliseringsindsatsen. Dog viser de videre analyser, at der ikke er systematiske forskelle i besvarelserne på surveyundersøgelsens øvrige spørgsmål på tværs af respondenter fra professionshøjskoler med forskellige organisationsformer. Dette tyder således på, at **forskellige organisationsformer** ikke nødvendigvis fører til forskellige resultater, selvom respondenterne i surveyundersøgelsen vurderer, at den ene organisationsform er mere optimal end andre i forhold til at fremme internationaliseringen.

### 3.1.3 Prioritering af internationaliseringsindsatsen

Selvom internationalisering overordnet set er blevet et større fokusområde, viser det sig, at der er forskelle blandt medarbejderne og ledernes opfattelse af, hvor højt ledelsen reelt prioriterer internationaliseringsindsatsen. Disse forskelle fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 3.1: Ledelsens prioritering af internationalisering.**



Note: N=114 medarbejdere og 53 ledere. "Ved ikke"-svar er ikke inkluderet. 0 indikerer, at internationalisering har meget lav prioritet, mens 10 indikerer, at internationalisering har meget høj prioritet.

Som figuren ovenfor viser, mener lederne generelt, at de prioriterer internationaliseringen højere end medarbejdernes vurdering af **ledernes prioritering af internationaliseringsindsatsen**. På en skala fra 0-10 mener ledere således i gennemsnit, at de prioriterer internationalisering til 7,8 på skalaen, mens medarbejdere i gennemsnit vurderer, at ledelsen prioriterer internationalisering til 6,6 på skalaen.

Denne **diskrepans** blandt ledere og medarbejdere tyder på, at selvom ledelsen mener, de prioriterer internationalisering højt, bliver dette **ikke altid kommunikeret** ud til medarbejderne, hvilket potentielt kan mindske medarbejdernes motivation for det internationale arbejde – og meget tyder på, at dette faktisk er tilfældet. Medarbejderne er i surveyundersøgelsen blevet bedt om at angive, hvor højt de mener, ledelsen *bør* prioritere internationalisering. Her angiver medarbejderne gennemsnitligt, at **ledelsen bør prioritere internationaliseringen højere** (gennemsnit på 8,2 på en skala fra 0-10, hvor 10 angiver højeste prioritet) end tilfældet er, hvilket læner sig op ad lederne egne vurderinger af, hvor højt internationaliseringen allerede prioriteres i dag (gennemsnit på 7,8). Det betyder også, at medarbejderne generelt oplever, at ledelsen prioriterer internationalisering lavere, end medarbejderne ønsker.

At medarbejderne oplever, at ledelsen ikke prioriterer internationaliseringen tilstrækkeligt, kan formentlig demotivere nogle medarbejdere, herunder ikke mindst internationaliseringsildsjælene, og hvis dette er tilfældet, kan internationaliseringsindsatsen miste momentum. Det er imidlertid muligt, at denne risiko kan imødekommes, hvis ledelsen *kommunikerer* deres prioritering af internationaliseringen tydeligere og herved overbeviser medarbejderne om, at de ønsker internationaliseringen ligeså højt, som de gør. Med andre ord kan en klarere kommunikation og signalering fra ledelsens side formentlig kunne bidrage til et løft af internationaliseringsindsatsen på professionshøjskolerne.

For at undersøge om internationaliseringsdagsordenen er slået mere igennem på nogle **fagområder** end andre, er respondenterne blevet bedt om at vurdere, hvor højt internationalisering prioriteres inden for professionshøjskolernes forskellige fagmiljøer. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 3.3: Vurder, hvor højt internationalisering bliver prioriteret på følgende fagområder, angivet i pct.**

	Meget lavt	Lavt	Hverken lavt eller højt	Højt	Meget højt	I alt
De sundhedsfaglige uddannelser	1	7	27	43	22	100 (n=125)
De merkantile uddannelser	0	3	10	28	59	100 (n=68)
De tekniske uddannelser	0	5	19	30	47	100 (n=64)
De pædagogiske uddannelser	3	8	26	41	22	100 (n=119)
De social- og samfundsfaglige uddannelser	1	15	33	38	13	100 (n=94)
De medie- og kommunikationsfaglige uddannelser	0	8	22	36	34	100 (n=64)
Designuddannelserne	0	5	24	34	37	100 (n=62)

Note: N=169. Respondenter som har angivet, at de ikke er relevante, er sorteret fra.

Som det fremgår af tabellen, vurderer størstedelen af respondenterne på tværs af fagområderne, at internationalisering prioriteres højt. Det fremgår dog også, at internationalisering prioriteres særligt højt på **de merkantile og tekniske uddannelser**, mens det prioriteres lavere på især **de social- og samfundsfaglige uddannelser**.

I de eksplorative interviews med professionshøjskolernes internationale chefer understreges det, at **det sundhedsfaglige fagområde** er et primært fokusområde i professionshøjskolernes internationaliseringsindsats, og det er således forventningen på ledelsesniveau, at de sundhedsfaglige uddannelser i høj grad driver internationaliseringen fremad. Det er imidlertid ikke det billede, som resultaterne i surveyundersøgelsen tegner.

#### 3.1.4 Finansiering af internationale aktiviteter

Hvordan de internationale aktiviteter på professionshøjskolerne finansieres, kan være et andet udtryk for ledelsesprioriteringen af internationaliseringsindsatsen. I surveyundersøgelsen er respondenterne således blevet bedt om at angive de **finansieringskilder**, der typisk øremærkes og bruges på institutionernes internationale arbejde. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 3.4: Finansiering af internationale aktiviteter angivet i pct.**

Hvordan finansierer I primært jeres internationale aktiviteter?	
Allokering fra interne udviklingsmidler	14
Midler fra udviklingsprojekter (fx finansiering af EU)	34
Stipendiemidler (fx fra Erasmus Plus)	73
Fundraising (fx via fondsansøgninger)	9
Indtægtsdækket virksomhed (fx via kursusvirksomhed, omsætninger fra projekter mv.)	12
Årlig grundbevilling fra uddannelsesinstitution	28
Taxametertilskud	44
Andet	3
Ved ikke	13

Note: N=169. Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarkategorier. Hvis de har svaret "ved ikke", har de ikke haft mulighed for at vælge andre svar.

Det ses af tabellen overfor, at professionshøjskolernes internationale aktiviteter hovedsagligt finansieres af **stipendiemidler fra fx Erasmus Plus**. Lidt under halvdelen af respondenterne angiver således stipendiemidler som den primære finansieringskilde i forhold til internationale aktiviteter. Derudover angiver en stor andel af respondenterne også, at de internationale aktiviteter finansieres via **taxametertilskuddet** og via den årlige **grundbevilling** til uddannelsesinstitutionen, mens fundraising, indtægtsdækket virksomhed og allokering fra interne udviklingsmidler spiller en mindre rolle i forhold til finansieringen af internationale aktiviteter.



Det bemærkes, at finansieringen af udgifter til aktiviteter, der mere indirekte relaterer sig til professionshøjskolernes internationale aktiviteter, fx studieadministrative omkostninger, formentlig ikke afdækkes i ovenstående tabel, og det er således muligt, at også nogle finansieringsformer reelt spiller en større rolle, fx den årlige grundbevilling.

### 3.2 Status for internationalisering og internationale aktiviteter

Indeværende afsnit belyser status for professionshøjskolernes internationalisering samt de internationale aktiviteter, der afvikles som led i professionshøjskolernes internationaliseringsindsats. Indledningsvist præsenteres resultaterne om professionshøjskolernes internationale aktiviteter, hvorefter professionshøjskolernes internationale samarbejder behandles. Dernæst præsenteres resultaterne fra den mobilitetsstatistik, som institutionerne har videregivet til Rambøll, hvorefter internationaliseringen af professionshøjskolerne eget uddannelsesudbud afslutningsvist behandles.

#### 3.2.1 Internationale aktiviteter på professionshøjskolerne

I surveyundersøgelsen er medarbejdere og ledere således blevet bedt om at angive hvilke og omfanget af de **internationaliseringsaktiviteter**, der gennemføres på professionshøjskolerne. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.5: Internationaliseringsaktiviteter angivet i pct.**

I hvor høj grad finder følgende internationaliseringsaktiviteter sted på din institution?	Slet ikke	I begrænset omfang	I moderat omfang	I stort omfang	Ved ikke	I alt
Deltagelse i internationale netværk eller fora	0	11	33	50	5	100
Udbud af uddannelsesforløb med engelske moduler eller semestre	2	18	33	44	3	100
Afholdelse af informationsdage og uddannelsesmesser i Danmark	4	29	28	23	17	100
Deltagelse i informationsdage og uddannelsesmesser i udlandet	5	28	27	28	11	100
E-kurser, online-undervisning mv.	15	34	19	4	28	100
Udviklings- og forskningsprojekter med udenlandske uddannelsesinstitutioner	3	24	34	21	18	100
Strategisk brug af stipendiemidler til at øge mobiliteten	5	15	30	31	19	100
Tiltag til at styrke de studerendes kompetencer i andre sprog end engelsk	24	42	12	5	16	100
Mentorordninger (fx studerende, der har været i udlandet, er mentor for studerende, der gerne vil til udlandet)	7	26	29	20	18	100
Undervisningsophold i udlandet for underviserne på jeres uddannelsesinstitution	3	35	41	14	8	100
Undervisningsophold for udenlandske gæstelærere på jeres uddannelsesinstitution	2	38	37	15	7	100

Note: N=169.

Tabellen viser, at der foregår en lang række internationaliseringsaktiviteter i forskelligt omfang på professionshøjskolerne. Deltagelse i **internationale netværk** og fora og udbud af uddannelsesforløb med **engelske moduler** eller semestre er de to aktiviteter, som foregår i størst omfang, og her angiver omkring halvdelen, at aktiviteterne foregår i stort omfang på professionshøjskolerne. Til gengæld har en tredjedel af respondenterne svaret, at de kun i begrænset omfang afholder **informationsdage og messer** i Danmark, mens 17 pct. slet ikke har kunnet svare. Informationsdage og messer var netop nogle af de aktiviteter, som de danske studerende efterspurgte i fokusgruppeinterviewene, og når man sammenholder dette med resultaterne fra surveyundersøgelsen, tyder det på, at man med fordel kan øge denne form for aktiviteter i fremtiden. Tabellen viser også, at halvdelen af de adspurgte svarer, at de enten slet ikke eller kun i begrænset omfang udbyder **E-kurser**, ligesom over 60 pct. svarer, at de slet ikke eller kun i begrænset omfang skaber tiltag for at forbedre de studerendes sproglige kompetencer i andre sprog end engelsk.

I forhold til udbuddet af E-kurser skal det dog bemærkes, at dette stadig er et meget nyt indsatsområde på professionshøjskolerne såvel som i det øvrige danske uddannelsessystem. Af denne grund er udbuddet af digitale læremidler og platforme fortsat begrænset, hvorfor det endnu kræver en betydelig opstarts- og udviklingsfinansiering at udbyde kurser online. Dette kan være én forklaring på, at denne aktivitet kun i begrænset omfang er en del af professionshøjskolernes internationale repertoire.

Det fremgår desuden af tabellen, at der ikke er et klart fokus for de aktiviteter, som finder sted. Der er med andre ord **stor variation** på tværs af de forskellige aktiviteter, og det er meget få aktiviteter, som klart prioriteres på tværs af professionshøjskoler.

### 3.2.2 Professionshøjskolernes internationale samarbejder

I forlængelse af ovenstående er det også interessant at belyse om de internationale aktiviteter, herunder særligt tiltag til at øge den udgående mobilitet, finder sted inden for bestemte typer af **internationale samarbejder**. Respondenterne i surveyundersøgelsen er således blevet bedt om at angive de typer af internationale samarbejder, der er med til at drive internationaliseringsindsatsen. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.6: Internationale samarbejder angivet i pct.**

Hvor mange af jeres internationale samarbejder finder sted via:	Ingen	Få	Nogle	Mange	Rigtig mange	Ved ikke	I alt
Erasmus Plus	1	5	17	37	26	14	100
Nord Plus	11	12	30	18	9	21	100
Bilaterale aftaler	4	4	22	33	24	14	100
Andre	5	12	18	9	4	52	100

Note: N=169.

Tabellen ovenfor viser, at langt de fleste internationale samarbejder foregår via **Erasmus Plus** og **bilaterale aftaler**, mens kun et fåtal finder sted via Nord Plus. Konkret svarer hele 63 pct. af respondenterne, at mange eller rigtig mange af deres internationale samarbejder foregår via Erasmus Plus, mens 57 pct. svarer, at mange eller rigtig mange foregår via bilaterale aftaler. Her skal det dog bemærkes, at internationale samarbejder via Erasmus Plus i langt overvejende grad også fungerer som bilaterale aftaler, og derfor er der formentlig overlap og sammenhæng mellem disse resultater.

Respondenterne er endvidere blevet bedt om at vurdere, om institutionernes internationale samarbejder koncentrerer sig om bestemte geografiske områder. Resultaterne fremgår nedenfor.

**Tablet 3.7: Geografisk fokus angivet i pct.**

I hvilken grad har I fokus på følgende geografiske områder i jeres internationale samarbejde på nuværende tidspunkt?	Slet ikke	Lav grad	Hverken lav eller høj grad	Høj grad	Ved ikke	I alt
EU-lande	0	1	7	85	7	100
BRIC-landene	6	25	24	22	24	100
Sydøstasiatiske lande	5	23	20	42	11	100
Engelsksprogede lande uden for EU (fx USA, Canada, Australien mv.)	2	19	24	46	9	100
Afrikanske lande	12	32	27	19	10	100
Sydamerikanske lande	18	43	20	5	15	100

Note: N=169.

Tabellen bakker resultaterne fra forrige op, og der er således en **klar fokus på EU-lande**. Hele 85 pct. angiver, at der i høj grad fokuseres på dette område, mens **engelsksprogede lande uden for EU** er det område med næststørst fokus, idet 46 pct. har svaret, at de i høj grad har fokus herpå. Der er til gengæld relativt begrænset fokus på afrikanske og sydamerikanske lande samt BRIC-landene. Dette står umiddelbart i kontrast til regeringens målsætninger, at antallet af danske studerende, som har været på udlandsophold i vækstlande skal stige minimum 15 pct.

om året. Dog viser den relativt store fokus på **sydøstasiatiske lande**, at disse vækstområder prioriteres. Det stemmer desuden godt overens med andre afsnit af denne rapport, som blandt andet indikerer, at det generelt er sværere at etablere samarbejder med uddannelsesinstitutioner uden for EU.

Respondenterne er desuden blevet bedt om at angive hvilke **geografiske områder**, de i fremtiden vil have større fokus på end i dag. Resultaterne fremgår i nedenstående tabel.

**Tabel 3.8: Fremadrettet geografisk fokus angivet i pct.**

Hvilke geografiske områder vil I fremadrettet have større fokus på i jeres internationale samarbejde?	
EU-lande	54
BRIC-landene	31
Sydøstasiatiske lande	34
Engelsksprogede lande uden for EU (fx USA, Canada, Australien mv.)	55
Afrikanske lande	25
Sydamerikanske lande	17
Andet	4
Ved ikke	18

Note: N=169. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier.

Tabellen tyder på, at det overordnede geografiske fokus i professionshøjskolernes internationale samarbejder **ikke vil ændre sig i fremtiden**. Over 50 pct. af respondenterne angiver således, at de vil have endnu større fokus på EU-lande og engelsksprogede lande uden for EU i fremtiden, mens 31 pct. svarer, at BRIC-landene vil blive et større fokusområde i fremtiden.

### 3.2.3 Mobilitetsstatistikken

Det næste afsnit handler om antallet af **indgående og udgående studerende** og tilvejebringer en karakteristisk af de studerende, der tager på studie- eller praktikophold i udlandet henholdsvis i Danmark som led i deres uddannelse, fx i forhold til udlandsopholdets længde.

Resultaterne i indeværende og det efterfølgende afsnit er baseret på mobilitetsstatistik fra professionshøjskolerne. Det skal indledningsvist bemærkes, at vi kun har medtaget indsendt data, der kan sammenlignes på tværs af professionshøjskolerne, og at **mulighederne for tværgående sammenligninger** på nuværende tidspunkt er meget begrænsede grundet store variationer i opgørelsesmetoder på tværs af institutionerne (jf. også afsnit 5.2.2). Professionshøjskolesektoren arbejder dog i en fælles arbejdsgruppe på at **ensrette nøgletallene**, så sammenligneligheden af mobilitetsstatistik fremadrettet kan forbedres.

For i indeværende rapport at imødekomme denne udfordring har vi enkelte steder suppleret mobilitetsstatistikken med tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, der dog ligeledes baserer sig på mobilitetsstatistik, der ikke er ensrettet på tværs af professionshøjskolerne. Der er således også **betydelige forbehold** knyttet til sammenligningerne af Uddannelses- og Forskningsministeriets mobilitetsdata.

Nedenstående tabel viser Uddannelses- og Forskningsministeriets opgørelse over antallet af **2013-dimittender** fra hver professionshøjskole, der har været på **udlandsophold**.

**Tabel 3.9. Opgørelse over antallet af 2013-dimittenter, som har været på udlandsophold**

	Med udlandsophold	I alt	Pct.
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	124	364	34
Professionshøjskolen Metropol	269	2028	13
Professionshøjskolen UCC	229	1674	14
University College Lillebælt	77	1406	6
University College Nordjylland	245	1970	12

University College Sjælland	98	1380	7
University College Syddanmark	112	1112	10
VIA University College	256	4495	6

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Note: Dimittender i 2013, som havde været på et udlandsophold af mindst 14 dages varighed.

Tabellen viser, at der er **stor variation** på tværs af professionshøjskolerne. Højdespringeren er således klart Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, hvor hele 34 pct. af dimittenderne fra 2013 har været på udlandsophold. Denne institution er dog også den institution med klart færrest dimittender overordnet set, hvilket kan være en medvirkende årsag til, at en større andel af de studerende her har været afsted. Dog viser tabellen samtidigt, at Danmarks Medie- og Journalisthøjskole i absolutte tal har haft flere dimittender på udlandsophold end både University College Lillebælt, Sjælland og Syddanmark. Hvis man ser bort fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole har mellem 6 og 14 pct. af dimittenderne været på udlandsophold.

Professionshøjskolernes udgående mobilitet er også relevant at sammenholde med den indgående studentermobilitet på relevante parametre. I forhold til den **indgående mobilitet** opgøres det i tabellen nedenfor, hvor lang tid både udenlandske studerende er i Danmark, og hvor langt tid danske studerende er i udlandet.

**Tablet 3.10 Opgørelse over ind- og udgående studerende opdelt efter opholdets varighed angivet i pct.**

	Indgående mobilitet	Udgående mobilitet
0-3 mdr.	39	27
4-6 mdr.	60	58
7-12 mdr.	1	14
Over 12 mdr.	0	0
I alt	100 (n=2017)	100 (n=1793)

Kilde: Samlet opgørelse er angivet på baggrund af opgørelser fra Danmarks Statistik.

Det fremgår af tabellen, at **danske studerende**, som tager på udlandsophold, generelt er på studie- eller praktikophold i udlandet i **længere perioder** end udenlandske studerende, som kommer til Danmark. Forskellen er dog ikke særlig stor, idet cirka 60 pct. af både indgående og udgående studerendes ophold varer mellem fire og seks måneder. Dog er 14 pct. af de udgående studerende i udlandet i over seks måneder, mens kun én pct. af de indgående studerende er i Danmark i over seks måneder.

Tabellen viser endvidere, at ingen udenlandske studerende er på udlandsophold i mere end 12 måneder i Danmark. Her skal det dog bemærkes, at **udenlandske fuldtidsstuderende** ikke tæller med i opgørelserne fra Danmarks Statistik, og dette kan således forklare, hvorfor ingen udenlandske studerende på studieophold i Danmark falder i denne kategori.

Nedenstående tabel viser, hvor indgående studerende kommer fra, samt hvor udgående studerende tager på udlandsophold henne.

**Tablet 3.11 Opgørelse over ind- og udgående studerende opdelt efter destination angivet i pct.**

	Indgående mobilitet	Udgående mobilitet
Norden	13	11
Øvrige Europa	33	80
Afrika	14	1
USA/Canada	8	2
Latinamerika/Caribien	2	0
Asien	21	4
Australien/New Zealand/Stillehavsøer	8	3
N	2107	1793

Kilde: Samlet opgørelse er angivet på baggrund af opgørelser fra Danmarks Statistik.

Tabellen tydeliggør, at der er forskel på, hvor danske studerende tager hen, og hvor udenlandske studerende i Danmark kommer fra. Det springer især i øjnene, at hele 91 pct. af de danske studerende på udlandsophold **bliver i Europa** (heraf 11 pct. i Norden). Til gengæld er det mere spredt, hvor udenlandske studerende kommer fra, og hele 53 pct. kommer fra **lande uden for Europa**. Særligt iøjnefaldende er det, at 35 pct. af de indgående studerende kommer fra Afrika og Asien, som er store vækstområder, mens kun fem pct. af danske studerende tager på udlandsophold i disse områder.

### 3.2.4 Internationalisering af professionshøjskolernes uddannelsesudbud

Tabellen nedenfor viser en række nøgletal for internationaliseringen af professionshøjskolernes uddannelsesudbud.

**Tablet 3.12: Uddannelsesudbud på tværs af institutioner**

	I alt	Gennemsnit	Variation
Antal hele uddannelser på engelsk*	52	7	1-30
Antal uddannelser med engelske semestre/moduler	67	8	3-28
Antal joint degrees	12	2	0-10
Dobbeltgrader	15	2	0-10
Fælles moduler	14	2	0-9
Mobilitetspartnerskaber	1616	202	78-600
Andel udviklingsprojekter der gennemføres i samarbejde med udenlandske uddannelsesinstitutioner	-	27 pct.	5-50 pct.

Kilde: Oplysninger er fremsendt af de forskellige professionshøjskoler. Det bemærkes, at ikke alle professionshøjskoler har indsendt disse data.

\*Opgørelsen dækker både over bacheloruddannelser, AP degrees og Top-up programmes.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, er der meget **stor variation** mellem de forskellige professionshøjskoler, idet nogle institutioner fx kun udbyder én **engelsksproget uddannelse**, mens en anden udbyder hele 30. Dette mønster gør sig gældende for alle typer af internationale uddannelsesudbud. Tabellen viser dog også, at alle institutionerne har mange **mobilitetspartnerskaber**, og gennemsnittet er på hele 202, mens en enkelt har hele 600. Tabellen viser samtidig, at selvom der er stor intern variation mellem institutionerne, så udbydes der på tværs af sektoren **mange internationale uddannelsesstilbud**. Således udbydes over 50 hele uddannelser på engelsk, ligesom der udbydes en række joint degrees, dobbeltgrader og fælles moduler.

Videre analyser viser desuden, at størstedelen af udbuddet på engelsk (hele uddannelser og uddannelser med engelske semestre) tilhører **de tekniske eller merkantile fagområder**, hvilket også understøtter resultaterne fra surveyundersøgelsen.

Samtidig viser tabellen, at en relativ stor andel af professionshøjskolernes **udviklingsprojekter** gennemføres i **samarbejde med udenlandske uddannelsesinstitutioner**. Gennemsnitligt gennemføres 27 pct. af professionshøjskolernes udviklingsprojekter således i samarbejde med udenlandske uddannelsesinstitutioner. Det bemærkes dog, at der er stor variation i andelen af udviklingsprojekter, der gennemføres med udenlandske uddannelsesinstitutioner, på tværs af professionshøjskolerne, hvor halvdelen af udviklingsprojekterne involverer udenlandske uddannelsesinstitutioner på nogle professionshøjskoler, mens det kun gør sig gældende i meget begrænset omfang på andre (ned til fem pct.).

### 3.3 Internationalisation at home

Den internationale dimension i undervisningen eller med andre ord "internationalisation at home" spiller en vigtig rolle dels for at øge det internationale islet for studerende i Danmark, dels for at understøtte og motiverer danske studerendes valg af udlandsophold. Indeværende afsnit afdækker de aktiviteter og tiltag, der gennemføres på professionshøjskolerne, for at øge undervisningens internationale dimension herhjemme.

For at afdække omfanget af **”internationalisation at home”** er medarbejdere og ledere i surveyundersøgelsen blevet bedt om at angive de aktiviteter, der gennemføres for at øge den internationale dimension i undervisningen, og i hvilket omfang aktiviteterne bruges til at understøtte udviklingen af en **internationalt orienteret undervisning** i Danmark. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.13: Sikring af en international dimension i undervisningen angivet i pct.**

I hvilken grad bruger I følgende med henblik på at sikre en international dimension i undervisningen?	Slet ikke	Lav grad	Hverken lav eller høj grad	Høj grad	Ved ikke	I alt
Erfaringer fra udenlandske elever	5	28	22	30	15	100
Underviseres internationale erfaringer	1	13	37	37	12	100
Erfaringer fra danske studerende, der har været på studie-/praktikophold i udlandet	2	13	20	53	12	100
Internationale gæstelærere	2	33	33	21	11	100
Internationalisering af curriculum	3	23	30	29	14	100
Internationale temadage og konferencer	3	24	36	25	11	100
Mobilitetsvinduer (fx korte studieophold i udlandet)	5	24	28	33	10	100
Samundervisning med udenlandske studerende (fx e-læring)	14	33	18	19	17	100

Note: N=169. Kategorien ”lav grad” dækker over andelen af respondenter, der har svaret i ”meget lav grad” og i ”lav grad”, mens kategorien ”høj grad” dækker over andelen af respondenter, der har svaret i ”høj grad” og i ”meget høj grad”.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, så anvender professionshøjskolerne ifølge surveyundersøgelsens respondenter en **lang række værktøjer** til at sikre den internationale dimension i undervisningen. Det mest anvendte tiltag til at sikre undervisningens internationale dimension er ifølge respondenterne **erfaringer fra danske studerende**, der selv har været på udlandsophold. Imidlertid stemmer dette ikke overens med de indsigter, der afdækkes i fokusgruppeinterviewene med danske studerende. Her understreger de studerende, at der ikke i tilstrækkeligt grad gives rum til, at de studerende kan dele deres erfaringer i undervisningssituationen, og de mener således, at mulighederne for at nyttiggøre deres erfaringer i forhold til undervisningens indhold, når de kommer hjem, er begrænsede. De studerende, som har været af sted på praktikophold, fortæller således, at de primært holder **oplæg i forbindelse med informationsarrangementer**, hvor fokus primært rettes mod at vejlede andre studerende, der har en interesse i at tage på studie- eller praktikophold i udlandet samt at motivere, at flere studerende vælger at tage af sted. Imidlertid har oplæggene **sjældent et fagligt fokus**, hvor de studerende eksempelvis fortæller om at praktisere sin profession som sygeplejerske i Afrika under suboptimale betingelser, eller hvordan socialt arbejde varetages i andre europæiske lande.

Flere af de studerende peger endda på, at de meget gerne vil dele deres erfaringer med medstuderende som led i undervisningen, ligesom at de også gerne selv vil høre om andres erfaringer, idet det kan give anledning til en **fælles refleksion over praksis** i Danmark relativt til andre lande. Det er således de studerendes opfattelse, at dette tilbageblik fra egne og medstuderendes erfaringer i udlandet til undervisningen i Danmark, indeholder et stort potentiale i forhold til at **løfte undervisningens kvalitet**, der på nuværende tidspunkt ikke indfris.

Tabellen ovenfor viser samtidig, at redskaber som fx **e-læring og brugen af gæstelærere i undervisningen** kun i sjældnen grad anvendes til at øge den internationale orientering i undervisningen. Billedet er dog generelt meget spredt, hvilket tyder på, at der på mange professionshøjskoler bruges lidt af alle redskaber, når det kommer til at øge undervisningens internationale dimension. Dette kan være én forklaring på, at mange af redskaberne hverken bruges i høj eller lav grad, fordi man med andre ord **”skyder med spredehagl”** og derfor ikke forpligter sig på at udvikle og intensivere de værktøjer, som man fra ledelsens, medarbejders og studerendes side tror mest på, når det kommer til at sikre, at internationale perspektiver får en plads i undervisningen.

Fokusgruppeinterviewene med danske studerende tydeliggør også i andre henseender, at der eksisterer et **potentiale til øget "internationalisation at home"**. For det første peger de danske studerende på, at der er meget lidt **fagligt samspil** mellem dem og deres **internationale medstuderende**, hverken i form af internationale studerendes oplæg om praksis i hjemlandet, samundervisning, samarbejde om internationalt orienterede projekter eller lignende. Flere studerende fortæller – sat lidt på spidsen – at de aldrig har mødt en international studerende på uddannelsesstedet. Samtidig fortæller de studerende, at de ikke oplever, at **internationaliseringsdimensionen** fylder tilstrækkeligt eller meget i undervisningen herhjemme, ligesom de færreste har haft undervisning med **internationale gæstelærere**. Når internationaliseringsperspektivet inddrages, er det ofte med fokus på, hvordan andre religioner og kulturer påvirker mulighederne for at udøve ens professionelle praksis på det danske arbejdsmarked snarere end med et fokus på, hvad udenlandske perspektiver kan bidrage med i forhold til professionen. Et eksempel kunne være tosprogsproblematikker i dagtilbud og skoler.

Det er dog også Rambølls vurdering, at omfanget af undervisningens internationale dimension **afhænger meget af det fagområde**, som de studerende uddanner sig indenfor. Eksempelvis fortæller studerende fra de tekniske og designfaglige uddannelsesretninger, at det internationale islet spiller en vigtig rolle i undervisningen, fordi uddannelserne i udgangspunktet er rettet mod et **globalt arbejdsmarked**. Underviserne på disse fagområder kommer således med mange input fra deres egne internationale erfaringer og inddrager regelmæssigt internationale perspektiver. Omvendt tyder det ikke på, at det samme gør sig gældende for **velfærdsuddannelserne**, der har en stærk orientering mod danske forhold og praksis.

### 3.4 Tiltrækning og fastholdelse af udenlandske talenter

Indeværende afsnit belyser, dels om og hvordan professionshøjskolerne arbejder med at tiltrække talentfulde udenlandske studerende til Danmark, dels om og hvordan professionshøjskolerne sikrer, at de internationale studerende bliver i eller kommer tilbage til Danmark senere i deres uddannelsesforløb såvel som efter endt uddannelse. Indledningsvist behandles temaet om tiltrækning af udenlandske talenter, hvorefter resultater om professionshøjskolernes strategier til rekruttering af udenlandske talenter hhv. det geografiske fokus i rekrutteringen behandles. Det belyses endvidere, om professionshøjskolerne kvalitetssikrer rekrutteringen af dygtige udenlandske studerende, mens institutionernes strategier til fastholdelse af udenlandske talenter afslutningsvist præsenteres.

Det bemærkes indledningsvist, at afsnittet omhandler rekruttering af de dygtigste udenlandske studerende til både kortere og længerevarende studieophold i Danmark, ligesom at fastholdelse også både kan relatere sig til indsatsen for at få talentfulde udenlandske studerende til at komme tilbage til Danmark som led i eller efter endt uddannelse henholdsvis for at få talentfulde udenlandske studerende til at blive i Danmark efter endt uddannelse.

#### 3.4.1 Tiltrækning af udenlandske talenter

I surveyundersøgelsen har medarbejdere og ledere vurderet, hvorvidt institutionerne arbejder systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 3.13: Rekruttering af udenlandske talenter, angivet i pct.**

Arbejder I systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende?	Medarbejdere	Leder
Ja	18	34
Nej	59	36
Ved ikke	23	30
I alt	100 (n=101)	100 (n=53)

Note: N=154.

Som det fremgår af tabellen, er der forholdsvis stor forskel på, om lederne eller medarbejderne vurderer, at institutionerne arbejder systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende til Danmark. Hvor over halvdelen af medarbejderne ikke mener, at der arbejdes med tiltrækning af udenlandske talenter, mener kun omkring en tredjedel af lederne det samme.

Samtidig skal det bemærkes, at en stor andel af såvel ledere som medarbejdere ikke har kunnet vurdere, hvorvidt professionshøjskolerne arbejder systematisk med at tiltrække og rekruttere udenlandske talenter til danske uddannelser. Samtidig viser tabellen, at **kun en begrænset andel** af både medarbejdere og ledere angiver, at der arbejdes systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende.

Dette resultat er imidlertid ikke overraskende i lyset af de eksplorative interviews, som Rambøll har gennemført med professionshøjskolernes internationale chefer. Her understreges det, at mange endnu ikke er nået til de målsætninger i regeringens handleplaner, der handler om tiltrækning og fastholdelse af udenlandske talenter, idet man først og fremmest koncentrerer sig om at indfri målene for særligt **øget udgående studentermobilitet** (jf. også 3.5.5).

#### 3.4.2 Veje til rekrutteringen af udenlandske talenter

I forlængelse af ovenstående er det imidlertid fortsat relevant at undersøge, hvordan de professionshøjskoler, der arbejder systematisk med tiltrækning af udenlandske talenter, griber opgaven an. Af denne grund er respondenterne i surveyundersøgelsen blevet bedt op at angive, hvordan rekrutteringen af de dygtigste udenlandske studerende foregår. Det bemærkes, at kun respondenter, der har angivet, at der arbejdes systematisk med talenttiltrækning, har besvaret nedenstående spørgsmål. Resultaterne, der fremgår nedenfor og i de efterfølgende tabeller, er således baseret på et begrænset antal respondenter.

**Tabel 3.14: Rekruttering af de mest talentfulde udenlandske studerende, angivet i pct.**

Hvordan rekrutterer I de mest talentfulde udenlandske studerende?	
Vi udbyder særlige talentforløb målrettet udenlandske studerende	8
Vi udbyder særlige talentforløb målrettet udenlandske og danske studerende	19
Vi modtager kun de dygtigste udenlandske studerende fra vores samarbejdsinstitutioner	39
Vi bruger stipendiemidler til at tiltrække de dygtigste studerende fra udlandet	58
Vi reserverer studiepladser til særligt dygtige udenlandske studerende	28
Vi har høje adgangskrav for udenlandske studerende	42
Vi søger specifikt efter de dygtigste studerende ved vores samarbejdspartnere (fx via opslag)	36
Vi bruger professionelle rekrutteringsagenter	39
Vi målretter vores markedsføring mod de dygtigste udenlandske studerende	36
Andet	11

Note: N=36. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret, at deres institution arbejder systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier.

Ifølge respondenterne rekrutteres de mest talentfulde udenlandske studerende hovedsagligt via **strategisk brug af stipendiemidler** og **høje adgangskrav** for udenlandske studerende. Foruden disse to strategier viser tabellen også, at lidt over en tredjedel af respondenter angiver, at de bruger **professionelle rekrutteringsagenter**, målretter deres **markedsføring** mod de dygtigste udenlandske studerende og søger specifikt efter de dygtigste studerende ved samarbejdspartnere (**fx via opslag**) for at tiltrække udenlandske talenter.

Generelt tyder det på, at de institutioner, hvor der ifølge respondenterne arbejdes systematisk med tiltrækning af udenlandske studerende, har en **meget bredspektret strategi** på området. En stor andel af respondenterne angiver således, at de bruger mange af de strategier, der fremgår af tabellen, når de rekrutterer de dygtigste udenlandske studerende til Danmark. Samtidig er det dog værd at fremhæve, at det kun er en meget begrænset andel af respondenterne, der angiver, at de rekrutterer udenlandske talenter via **målrettede talentforløb** for udenlandske studerende eller for talentfulde udenlandske og danske studerende sammen. Her kunne der således være et **potentiale til at øge rekrutteringen** af de dygtigste udenlandske studerende.



### 3.4.3 Geografisk fokus i rekrutteringen af udenlandske studerende

I forlængelse af ovenstående er det også relevant at afdække, om professionshøjskolerne har et bestemt geografisk fokus, når de satser på at tiltrække talentfulde studerende fra udlandet. Respondenternes vurdering af dette aspekt fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 3.16: Geografisk fokus med hensyn til rekruttering af talentfulde studerende angivet i pct.**

Hvilke lande rekrutterer I primært de mest talentfulde udenlandske studerende fra?	
Vi rekrutterer primært udenlandske studerende fra lande inden for EU	42
Vi rekrutterer primært udenlandske studerende fra lande uden for EU	14
Vi rekrutterer udenlandske studerende fra lande inden for og uden for EU i lige stort omfang	33
Andet	6
Ved ikke	6
I alt	100

Note: N=36. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret, at deres institution arbejder systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende.

Lidt under halvdelen af respondenterne angiver i surveyundersøgelsen, at de primært rekrutterer talentfulde udenlandske studerende fra **lande inden for EU**, mens omkring en tredjedel angiver, at de rekrutterer udenlandske talenter fra lande inden for og uden for EU i lige stort omfang. Det er derimod de færreste, der alene satser på at tiltrække de dygtigste studerende fra lande uden for EU.

### 3.4.4 Kvalitetssikring i rekrutteringen af talentfulde udenlandske studerende

Som tidligere set, er det relativt udbredt at anvende professionelle rekrutteringsagenter i arbejdet med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende. Af denne grund er det også relevant at undersøge, om respondenterne vurderer, at professionshøjskolerne har kvalitetssikringssystemer, der sikrer, at rekrutteringen af udenlandske talenter sker i overensstemmelse med **eksisterende retningslinjer for udbud af danske uddannelser til internationale studerende**. Tabellen nedenfor kigger nærmere på, om dette er tilfældet.

**Tabel 3.17: Kvalitetssikringssystemer med hensyn til rekruttering af talentfulde studerende angivet i pct.**

Har I kvalitetssikringssystemer, der sikrer, at rekrutteringen af de mest talentfulde udenlandske studerende sker i overensstemmelse med de eksisterende retningslinjer (Codes of Conduct) for udbud af danske uddannelser til internationale studerende?	
Ja	64
Nej	0
Ved ikke	36
I alt	100

Note: N=36. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret, at deres institution arbejder systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, har størstedelen af de professionshøjskoler, som arbejder med at rekruttere udenlandske talenter, ifølge respondenterne **kvalitetssikringssystemer**, der understøtter, at rekrutteringen sker i overensstemmelse med retningslinjerne for udbud af danske uddannelser til internationale studerende. Samtidig angiver ingen respondenter, at de ikke har kvalitetssikringssystemer, der sikrer, at rekrutteringen sker i overensstemmelse med gældende retningslinjer. Der er imidlertid lidt over en tredjedel af respondenterne, der angiver, at de ikke ved, hvorvidt deres institution har kvalitetssikringssystemer, som sikrer, at rekrutteringen af de dygtigste udenlandske studerende sker på baggrund af de aftalte retningslinjer.

### 3.4.5 Fastholdelse af udenlandske talenter

I surveyundersøgelsen har medarbejdere og ledere også vurderet, hvorvidt institutionerne arbejder systematisk med at **fastholde de mest talentfulde** udenlandske studerende i Danmark. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 3.158: Fastholdelse af udenlandske talenter angivet i pct.

Arbejder I systematisk med at fastholde de mest talentfulde udenlandske studerende i Danmark?	Medarbejdere	Ledere
Ja	6	26
Nej	65	47
Ved ikke	29	26
I alt	100 (n=101)	100 (n=53)

Note: N=154.

Som det fremgår af tabellen, er der stor uenighed mellem medarbejdere og lederne på spørgsmålet om, hvorvidt institutionerne arbejder systematisk med at fastholde de mest talentfulde udenlandske studerende i Danmark efter endt uddannelse. Billedet fra spørgsmålet omkring institutionernes arbejde med at tiltrække de dygtigste studerende til Danmark gentager sig således også her, hvor en markant større andel af lederne end medarbejderne angiver, at institutionerne arbejder systematisk med at fastholde talenter i Danmark. Samtidig fremgår det også, at over halvdelen af medarbejdere ikke mener, at der arbejdes systematisk med fastholdelse, mens det samme kun gør sig gældende for en mindre andel af lederne. I den forbindelse skal det dog også bemærkes, at omkring en tredjedel af medarbejderne og en fjerdedel af lederne ikke ved, om der arbejdes systematisk med at fastholde de mest talentfulde udenlandske studerende i Danmark.

Ifølge de eksplorative interviews med internationale chefer afhænger mulighederne for at arbejde systematisk og strategisk med fastholdelse af de dygtigste udenlandske studerende dog også af professionshøjskolernes geografiske placering. De internationale chefer understreger således, at betingelserne for at arbejde med fastholdelse er markant bedre i industritunge område med en **høj koncentration af globalt orienterede virksomheder**. Det skyldes for det første, at globalt orienterede virksomheder typisk presser på for øget fastholdelse, fordi de har en stærk interesse i at skabe internationale miljøer, der kan understøtte deres strategier for at rekruttere kandidater direkte fra udlandet. For det andet og i forlængelse heraf understøtter virksomhederne ofte fastholdelsespotentialet ved at samarbejde med professionshøjskolerne om mulighederne for studiejob, virksomhedspraktikker, trainee-stillinger mv. til de dygtigste internationale studerende, der kan gøre det mere attraktivt for de studerende at blive i Danmark efter endt uddannelse eller vende tilbage til Danmark senere hen.

Det fokusgruppeinterview, som Rambøll har gennemført med internationale studerende som led i kortlægningen, belyser også mulighederne for, at talentfulde udenlandske studerende slår sig ned i Danmark efter endt uddannelse<sup>11</sup>. En stor del af de internationale studerende peger således på, at muligheden for at opbygge et **stærkt professionelt netværk** i Danmark, mens de studerer, er en betingelse for at opnå en tæt tilknytning til arbejdsmarkedet senere hen. Dette kan øge sandsynligheden for, at de studerende søger og får en fuldtidsstilling i Danmark efter færdiggjort uddannelse og dermed bosætter sig. Muligheden for praktikforløb eller studiejobs under uddannelsen eller muligheden for at få en trainee-stilling umiddelbart efter endt uddannelsen opfattes som den mest oplagte mulighed for, at de studerende kan skabe en **tilknytning til det danske arbejdsmarked**. Det er endvidere vigtigt, at arbejdsmarkedet opleves som interessant for de studerende og eksempelvis er kendetegnet ved en stor efterspørgsel blandt virksomheder efter internationale kandidater. Flere studerende ytrer samtidig et stærkt ønske om at gøre **international karriere**, hvilket er en medvirkende årsag til, at de overhovedet har valgt at studere i udlandet som led i deres uddannelse. I udgangspunktet er der således et forholdsvist stort potentiale for at fastholde de studerende i Danmark, hvis det danske arbejdsmarked kan tilbyde stillinger med brede **internationale karrieremuligheder**. At skabe regelmæssige kontakter mellem virksomheder og studerende samt at tydeliggøre aftagernes behov for og efterspørgsel efter udenlandsk arbejdskraft er således alfa og omega for fastholdelse.

<sup>11</sup> Det bemærkes, at Rambøll har gennemført fokusgruppeinterviewet med et bredt udsnit af nuværende udenlandske studerende, herunder både fuldtidsstuderende såvel som studerende på kortere studieophold i Danmark. Fokusgruppeinterviewet fokuserede bl.a. på, hvad der skulle til for, at udenlandske studerende slår sig ned i Danmark efter endt uddannelse, men der har ikke været et specifikt fokus på handleplanens målsætning om tiltrækning og fastholdelse af *talentfulde* udenlandske studerende i Danmark. Indsigterne fra fokusgruppeinterviewene er således generiske på tværs af forskellige typer af udenlandske studerende i Danmark.

Derudover fortæller de internationale studerende i fokusgruppeinterviewet, at de studerendes muligheder for løbende at **forbedre deres dansk kundskaber** er en nødvendig forudsætning for fastholdelse. Det skyldes, at flere studerende mener, at de har svært ved at vurdere, om de kan begå sig i Danmark og på det danske arbejdsmarked, før de har udviklet stærke sproglige kompetencer. Dansk kundskaber opfattes også som en forudsætning for, at de internationale studerende kan skabe relationer til danskere udenfor uddannelsesstedet, og social integration vurderes også som en væsentlig drivkraft i forhold til at få flere udenlandske studerende til at blive i eller komme tilbage til Danmark efter endt studie.

Det skal dog også bemærkes, at mulighederne for at fastholde talentfulde udenlandske studerende i Danmark også afhænger af situationen i de studerendes hjemlande. Flere studerende peger således på, at de ønsker at vende hjem og bidrage til den økonomiske udvikling i hjemlandet, hvis **den politiske og økonomiske situation** stabiliseres.

### 3.5 Internationaliseringskapacitet og -parathed

For at professionshøjskolerne kan nå regeringens ambitiøse internationaliseringsmålsætninger, kræver det en stor kapacitet til at løfte internationaliseringsopgaven. Af denne grund har kortlægningen også set nærmere på, hvorvidt medarbejdere og ledere på professionshøjskolerne selv vurderer, at de som organisation besidder tilstrækkelige **internationale kompetencer** og mindset til at løfte internationaliseringsopgaven.

Indledningsvist belyses medarbejdere og leders opfattelse af medarbejderskabet til internationaliseringsdagsordenen på institutionen, hvorefter interessen for udlandsophold blandt undervisere og studerende undersøges nærmere. Både **medejerskab og interesse for udlandsophold** blandt medarbejdere og studerende opfattes således som væsentlige forudsætninger for, at internationaliseringsopgaven kan løftes på uddannelsesinstitutionerne. Herefter afdækkes medarbejdernes og ledernes vurdering af egen kapacitet til at løfte internationaliseringsopgaven, der bl.a. handler om de kompetencer, som betinger professionshøjskolernes mulighed for at drive internationaliseringsprocessen, fx **sproglige kompetencer** blandt medarbejderne samt kompetencer til fundraising og relationsarbejde.

Dernæst kigger kortlægningens analyser nærmere på, hvorvidt medarbejdere og ledere vurderer, at institutionerne er **parate til at indfri regeringens konkrete målsætninger** for hhv. udgående og indgående mobilitet. Afslutningsvist belyses medarbejderne og ledernes vurdering af kompetencebehovet på professionshøjskolerne.

#### 3.5.1 Medejerskab til internationaliseringsdagsordenen

I første omgang belyses det, om medarbejdere og ledere vurderer, at medejerskabet til internationaliseringsdagsordenen er høj blandt institutionernes ansatte. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 3.18: Medejerskab over for internationaliseringsdagsordenen angivet i pct.**

Ifølge din vurdering, i hvor høj grad har din institutions medarbejdere medejerskab i forhold til internationaliseringsdagsordenen generelt?	Medarbejdere	Leder
I meget lav grad	10	0
I lav grad	22	11
Hverken lav eller høj grad	39	51
I høj grad	22	28
I meget høj grad	6	8
Ved ikke	2	2
I alt	100 (n=101)	100 (n=53)

Note: N=154.

Det fremgår af tabellen overfor, at medarbejderne i surveyundersøgelsen kun i begrænset omfang vurderer, at der er en følelse af ejerskab over for internationaliseringsdagsordenen blandt institutionernes medarbejdere, mens ledernes vurdering i lidt højere grad vurderer, at dette er

tilfældet. Det er således bemærkelsesværdigt, at 32 pct. af medarbejderne vurderer, at der kun i meget lav grad eller i **lav grad er ejerskab til internationaliseringsdagsordenen** blandt institutionens medarbejderstab, mens hele 39 pct. vurderer, at der hverken er en høj eller lav grad af medejerskab. Kun 28 pct. af medarbejderne vurderer således, at der blandt deres kollegaer i høj grad eller i meget høj grad er medarbejderskab til internationaliseringsindsatsen. For ledernes vedkommende tegner der sig som sagt et lidt mindre skeptisk billede, om end halvdelen af lederne vurderer, at medejerskabet til internationaliseringen hverken er højt eller lavt blandt institutionens ansatte.

Eftersom det hovedsagligt er medarbejdere og ledere med et direkte fokus på internationalisering, der har deltaget i surveyundersøgelsen, kan dette være et udtryk for, at de ofte **løber panden mod muren**, når de skal udbrede internationaliseringsdagsordenen til kollegaer, der ikke beskæftiger sig med internationalisering. Dette kan være én forklaring på, at resultaterne i tabellen ikke just er opmuntrende. På trods af dette tegner der sig dog et generelt billede af manglende medejerskab til internationaliseringen blandt professionshøjskolernes ansatte, der alt andet lige må mindske mulighederne for, at internationaliseringsopgaven løftes af alle institutionens medarbejdere i flok.

Dette billede bekræftes til dels i fokusgruppinterviewene med de danske studerende, hvor flere studerende på særligt de **velfærdsrettede uddannelser** understreger, at de sjældent opmuntres af deres undervisere til at tage på udlandsophold, at de sjældent bliver bedt om at relatere deres udenlandske erfaringer til relevante emner i undervisningssituationen, at underviserne sjældent selv er på udlandsophold eller trækker på deres egne internationale erfaringer i undervisningen, og at enkelte endda direkte opfordrer de studerende til ikke at tage til udlandet som led i undervisningen, bl.a. fordi ikke alle undervisere kan se den **faglige relevans** af udlandsophold (se også afsnit 4.2.2 om barrierer for udgående mobilitet).

### 3.5.2 Interessen for udlandsophold blandt studerende og medarbejdere

I forlængelse af ovenstående er det interessant at belyse, hvordan respondenterne vurderer interessen for at **komme til udlandet** og undervise blandt institutionens undervisere. Ledere og medarbejdere er således blevet bedt om i surveyundersøgelsen at vurdere kollegaer og ansattes motivation for udlandsophold, der indebærer undervisning. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.19: Interesse for at komme til udlandet blandt institutionens medarbejdere angivet i pct.**

Ifølge din vurdering, hvor høj er interessen for at komme til udlandet og undervise blandt institutionens medarbejdere generelt?	Medarbejder	Leder
Meget lav	5	0
Lav	28	9
Hverken lav eller høj	37	55
Høj	25	25
Meget høj	1	4
Ved ikke	5	8
I alt	100 (n=101)	100 (n=53)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte på professionshøjskoler. Note: N=154.

Som det fremgår af tabellen, har respondenterne generelt svært ved at vurdere, hvor stor interessen for at komme til udlandet og undervise er blandt underviserne på professionshøjskolerne, selvom der også her er markante **forskelle mellem medarbejdernes og ledernes vurdering** af interessen for udlandsophold. Således koncentrerer medarbejdernes vurdering af interessen sig i høj grad omkring de midterste svarkategorier, hvor omkring en tredjedel angiver en **lav interesse**, angiver lidt over en tredjedel, at interessen for at fungere som gæstelærer i udlandet hverken er lav eller høj. En fjerdedel af medarbejderne vurderer dog, at interessen for udlandsophold, der indebærer undervisning i udlandet, er høj blandt underviserne på professionshøjskolerne. Omvendt vurderer over halvdelen af lederne, der deltager i surveyundersøgelsen, at interessen for at undervise i udlandet hverken er høj eller lav blandt de ansatte, mens også en fjerdedel af lederne angiver, at interessen er høj. Koncentrationen af respondenternes besvarelser

omkring den midterste kategori tyder på, at medarbejderne og lederne har svært ved at vurdere, hvor stor interessen reelt er blandt medarbejderne.

Imidlertid peger de internationale chefer, som Rambøll har interviewet som led i kortlægningen også på, at mange undervisere ikke nødvendigvis har mod på at undervise i forbindelse med deres første udlandsophold. Mange får således lidt mere **blod på tanden**, når de har været på udlandsophold én gang uden at undervise, men derimod har observeret undervisningen i udlandet som led i delegationsbesøg. Flere af de internationale chefer har således indtryk af, at underviserne gerne vil have et **førstehåndsindtryk af niveauet** – både fagligt og sprogligt - i undervisningen på de udenlandske uddannelsesinstitutioner, som ens institution samarbejder med, før de er trygge ved selv at prøve kræfter som gæstelærere.

Det er samtidig også relevant at afdække, om medarbejdere og ledere på professionshøjskolerne vurderer, at de **studerende generelt er motiverede** for og interesserede i et **udlandsophold**, idet dette også kan påvirke professionshøjskolernes betingelser for at løfte internationaliseringsopgaven. Respondenterne er i surveyundersøgelsen derfor også blevet bedt om at angive, om interessen blandt de studerende for udlandsophold er høj. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Table 3.20: Interesse for at komme til udlandet blandt institutionens studerende angivet i pct.**

Ifølge din vurdering, hvor høj er interessen for at komme på udlandsophold blandt institutionens studerende generelt?	Medarbejdere	Ledere
Meget lav	1	2
Lav	16	11
Hverken lav eller høj	43	42
Høj	28	34
Meget høj	9	6
Ved ikke	4	6
I alt	100 (n=101)	100 (n=53)

Note: N=154.

Som det fremgår af tabellen, har såvel medarbejdere som ledere også svært ved at vurdere entydigt, om interessen for udlandsophold blandt de studerende er høj. Lidt under halvdelen af medarbejderne og lederne angiver således, at interessen hverken er lav eller høj. Samtidig angiver omkring en tredjedel af medarbejdere og ledere, at interessen er høj, mens en noget mindre andel vurderer, at de **studerende generelt ikke er særligt interesserede i udlandsophold**. Resultaterne tyder på, at medarbejdere og ledere vurderer, at interessen for udlandsophold blandt de studerende er **meget fragmenteret**, hvilket kan skyldes, at gruppen af studerende på professionshøjskolerne langt fra er homogene. Resultatet afspejler formentlig, at nogle typer af studerende på professionshøjskolerne har en større interesse for og mobilitet i forhold til udlandsophold end andre eksempelvis mere etablerede studerende har (jf. også afsnit 4.2.2 om barrierer for udgående mobilitet). Dette må alt andet lige mindske professionshøjskolernes parathed til at løfte internationaliseringsopgaven, fordi det indikerer, at flere virkemidler skal tages i brug, hvis alle typer af studerende skal motiveres til et udlandsophold.

### 3.5.3 Kapacitet til internationalisering

I forhold til at vurdere professionshøjskolernes internationaliseringsparathed er det også relevant at afdække, om respondenterne i surveyundersøgelsen generelt vurderer, at medarbejderne på professionshøjskolerne **kompetencemæssigt er klædt på** til at varetage internationaliseringsopgaven. Resultater vedrørende medarbejdernes kompetencebehov i forhold til internationaliseringsopgaverne fremgår af tabellen nedenfor.

**Table 3.21: Kompetencer blandt medarbejderne angivet i pct.**

I hvilken grad er jeres medarbejdere (undervisere, studieadministrativt personale mv.) kompetencemæssigt klædt på til at løfte internationaliseringsopgaven?	Medarbejdere	Ledere
Meget lav grad	0	0
I lav grad	17	11
Hverken lav eller høj grad	51	47
I høj grad	25	32

I meget høj grad	2	6
Ved ikke	6	4
I alt	100 (n=101)	100 (n=53)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte på professionshøjskoler. Note: N=154.

Overordnet set tyder resultaterne i tabellen ovenfor på, at det kræver et **kompetenceløft**, før professionshøjskolernes medarbejder kan løfte internationaliseringsopgaven og herigennem nå målsætningerne i regeringens handleplaner for internationalisering. Således angiver kun omkring en fjerdedel af medarbejderne og lidt over en tredjedel af lederne, at medarbejderne på institutionerne er kompetencemæssigt er klædt på til at varetage internationaliseringsopgaven.

### 3.5.4 Parathed i forhold til regeringens målsætninger om udgående mobilitet

Behovet for kompetenceløft nuanceres yderligere ved respondenternes vurdering af, hvor godt institutionerne som helhed er klædt på til at nå regeringens konkrete mål om udgående mobilitet frem mod 2020. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.22: Parathed til at møde regeringens målsætninger for udgående mobilitet angivet i pct.**

På en skala fra 0-10 hvor godt klædt på er jeres uddannelsesinstitution til at nå følgende mål inden 2020?	Dårligt klædt på	Nogenlunde klædt på	Godt klædt på	Ved ikke	I alt
50 % af dimittender har været på studie- eller praktikophold i udlandet	35	31	25	9	100
Antallet af danske studerende, som har været på udlandsophold i vækstlande skal stige minimum 15 % om året	36	33	18	14	100
Andelen af dobbelt og/eller fællesgrader mellem udenlandske og danske uddannelsesinstitutioner skal være øget med 20 % ift. 2012	38	27	16	18	100
Mod 2020 skal antallet af danske studerende på studie- eller praktikophold i de danske nabolande stige med minimum 15 pct. om året	24	38	25	13	100

Note: N=169. 0 indikerer, at I er meget dårligt klædt på til at indfri målsætningerne, mens 10 indikerer, at I er meget godt klædt på til at indfri målsætningerne. Kategorien "dårligt klædt på" dækker over andelen af respondenter, der har angivet svarmulighederne 0-3, kategorien "nogenlunde klædt på" dækker over andelen af respondenter, der har angivet svarmulighederne 4-6 og kategorien "godt klædt på" dækker over andelen af respondenter, der har angivet svarmulighederne 7-10.

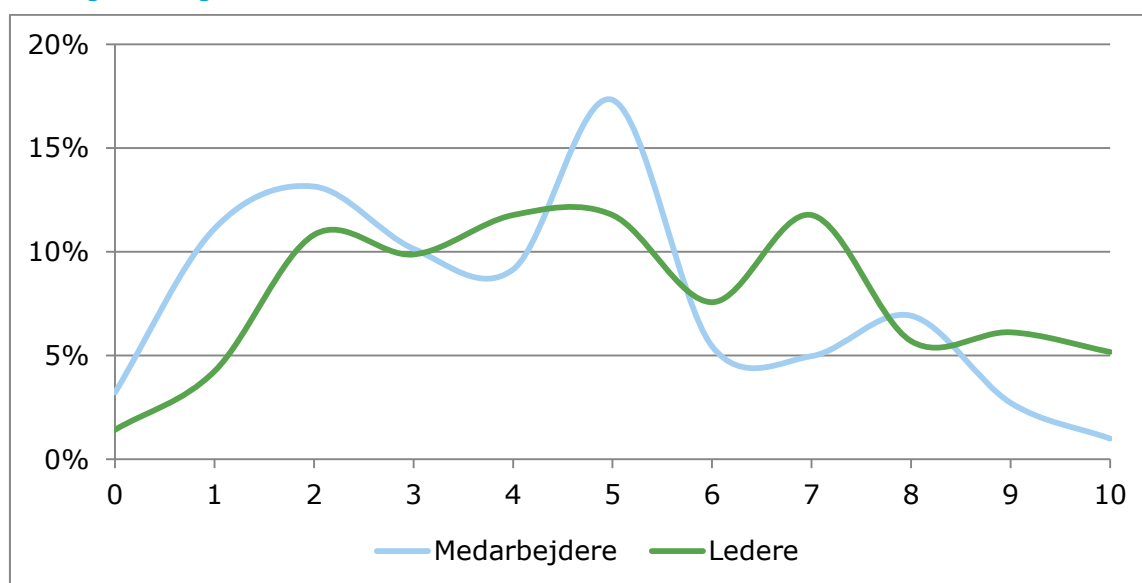
Overordnet set viser tabellen, at respondenterne i surveyundersøgelsen er **skeptiske** med hensyn til, hvor godt klædt på institutionen som helhed er i forhold til at nå regeringens konkrete mål for udgående mobilitet. Her er respondenterne blevet bedt om at vurdere professionshøjskolernes parathed til at nå de fire overordnede mål for udgående mobilitet, og det fremgår, at størstedelen af respondenterne **kun i begrænset eller i moderat omfang** vurderer, at institutionerne er **parate til at løfte opgaven** frem mod 2020, hvor hovedparten af respondenterne endda angiver en begrænset parathed.

Respondenterne er særligt kritiske overfor, hvorvidt institutionerne er parate til at løfte internationaliseringsopgaven og realisere målsætningen om, at **50 pct. af dimittenderne** skal have været på udlandsophold ved endt uddannelse i 2020, at andelen af dobbelt- og/eller fællesgrader med udenlandske uddannelsesinstitutioner skal øges med 20 pct. i forhold til 2012, og at antallet af danske studerende, som har været på udlandsophold i vækstlande, minimum skal stige med 15 procentpoint om året. Særligt førstnævnte og sidstnævnte resultat stemmer godt overens med kortlægningens øvrige resultater, der dels viser, at interessen for udlandsophold blandt de studerende ikke opfattes som høj blandt medarbejdere og ledere på professionshøjskolerne, dels at der ikke er særligt stort fokus på **BRIK-landene** i professionshøjskolernes internationale samarbejder. Samtidig peger såvel internationale chefer som studerende på, at der eksisterer en række barrierer for udlandsophold i vækstlandene, der bl.a. handler om, at etableringen af robuste samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutionerne i vækstlandene er svære, at de sproglige barrierer for udveksling til lande, der ikke taler engelsk er store, og at det for særligt velfærdsuddannelserne kan være svært både at gennemføre og overføre erfaringerne fra praktikophold i vækstlandene til en dansk kontekst.

Samtidig fremgår det også af kortlægningens tidligere analyser, at der generelt er et stort fokus på EU-lande i professionshøjskolernes internationale aktiviteter, bl.a. fordi mange internationale samarbejder er etableret og opstået på baggrund af udvekslingsprogrammer som **Erasmus Plus og Nordplus**, og at mange institutioner som følge heraf allerede har **gode netværksrelationer** i EU-landene, der kan bruges som platform til at lancere endnu flere internationale aktiviteter. Dette kan være én grund til, at respondenterne i mindre grad er skeptiske over for institutionens parathed til at nå målet om, at antallet af danske studerende på udlandsophold i nabolandene skal stige med 15 procentpoint om året frem mod 2020. Ses der imidlertid bort fra denne målsætningen, må det konkluderes, at der generelt ikke eksisterer en tro på, at professionshøjskolerne på nuværende tidspunkt er parate til at nå regeringens målsætninger for udgående studentermobilitet.

Resultaterne nuanceres dog en smule, når ledere og medarbejderes vurdering af paratheden i forhold til at løfte regeringens målsætninger betragtes særskilt. Denne analyse fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 3.2: Gennemsnitlig vurdering af, hvor parat institutionen er til at imødekomme regeringens målsætninger for udgående studentermobilitet.**



Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). "Ved ikke"-svar er ikke vist, men udgjorde i gennemsnit 15 % blandt medarbejderne og 14 % blandt lederne. 0 indikerer, at institutionen er meget dårligt klædt på til at indfri målsætningerne, mens 10 indikerer, at institutionen er meget godt klædt på til at indfri målsætningerne.

Af figuren, der viser medarbejdere og lederes gennemsnitlige vurdering af paratheden på tværs af målsætningerne, fremgår det, at **lederne overordnet set har mere tiltro** til, at institutionerne er parate til at løfte internationaliseringsopgaven og dermed nå regeringens målsætninger for udgående studentermobilitet end medarbejderne. Hvor medarbejderne gennemsnitligt vurderer, at institutionen kun i begrænset omfang er parate til at realisere målsætningerne (gennemsnit på 3,5 på en skala fra 0-10, hvor 10 angiver den største parathed), er ledernes gennemsnitlige vurdering, at institutionerne i lidt større eller moderat omfang er parate til at løfte målsætningerne frem mod 2020 med udgangspunkt i institutionens eksisterende internationaliseringskapacitet. Det bekræfter således yderligere kortlægningens generelle billede af, at lederne generelt er mere positive stemt overfor institutionernes internationaliseringskapacitet og parathed end medarbejderne, der må betegnes som forholdsvis pessimistiske.

### 3.5.5 Parathed i forhold til regeringens målsætninger om indgående mobilitet

I surveyundersøgelsen er respondenterne også blevet bedt om at angive, om de vurderer, at deres institution er parate til at løfte regeringens målsætninger for indgående mobilitet frem mod 2020. Resultaterne fra surveyen fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.23: Parathed til at møde regeringens målsætninger for indgående mobilitet angivet i pct.**

På en skala fra 0-10 hvor godt klædt på er jeres uddannelsesin-	Dårligt klædt på	Nogenlunde klædt på	Godt klædt på	Ved ikke	I alt
---	------------------	---------------------	---------------	----------	-------

stitution til at nå følgende mål inden 2020?					
Mindst 20 pct. af de nye internationale studerende skal komme fra lande udenfor EU/EØS	36	27	11	26	100
Antallet af udenlandske studerende, der selv finansierer deres uddannelse, skal være steget fra ca. 1200 i 2013 til mindst 2500	34	21	6	38	100
Andelen af internationale studerende, der falder fra fire år efter påbegyndt uddannelse, skal svare til frafaldet blandt danske studerende (ca. 23 pct. i 2012)	21	23	12	44	100
65 pct. af en international dimittend-årgang skal fortsat være at finde i Danmark ét år efter afsluttet uddannelse	34	21	7	38	100
De internationale dimittender, der forbliver bosiddende i Danmark, skal som minimum være i beskæftigelse eller i gang med fortsat uddannelse i samme grad som danske dimittender (92 pct. i 2010)	34	14	13	38	100

Note: N=169. 0 indikerer, at I er meget dårligt klædt på til at indfri målsætningerne, mens 10 indikerer, at I er meget godt klædt på til at indfri målsætningerne. Kategorien "dårligt klædt på" dækker over andelen af respondenter, der har angivet svarmulighederne 0-3, kategorien "nogenlunde klædt på" dækker over andelen af respondenter, der har angivet svarmulighederne 4-6 og kategorien "godt klædt på" dækker over andelen af respondenter, der har angivet svarmulighederne 7-10.

Den største forskel i respondenternes vurdering af paratheden til at løfte regeringens målsætninger for udgående hhv. indgående mobilitet er andelen af respondenter, der angiver, at de ikke kan vurdere, hvor parate deres institutioner som helhed er til at varetage og indfri målsætningerne om indgående mobilitet. Andelen af respondenter, der ikke ved, om deres institution på nuværende tidspunkt er parat til at realisere målsætningerne, svinger således mellem en fjerdedel og næsten halvdelen (44 pct.), hvilket er markant taget i betragtning af, at størstedelen af respondenterne arbejder med internationalisering til dagligt.

Ser man bort fra de respondenter, der ikke kan vurdere institutionernes parathed, ligner mønstret desuden billedet fra tidligere om den udgående mobilitet. Størstedelen af respondenterne vurderer således, at professionshøjskolerne **ikke er tilstrækkeligt klædt på til at løfte regeringens målsætninger for indgående mobilitet** frem mod 2020 set i lyset af deres nuværende internationaliseringskapacitet.

Ser man på de konkrete målsætninger for indgående mobilitet, varierer respondenternes parathedsvurdering dog betydeligt. Således vurderer respondenterne, at institutionerne er bedst klædt på til at nå målene om, at **20 pct. af nye internationale studerende** skal komme fra lande udenfor EU/EØS, samt at andelen af internationale studerende, som falder fra uddannelserne, skal modsvarer andelen blandt danske studerende. Respondenternes parathedsvurdering i forhold til sidstnævnte målsætning er dog behæftet med usikkerhed, fordi næsten halvdelen af respondenterne ikke har vurderet, hvorvidt institutionen som helhed er parat til at løfte denne målsætning.

Respondenterne er også i overvejende grad skeptiske omkring målsætningen om, at flere udenlandske studerende selv **skal finansiere deres udvekslingsophold** i Danmark. Dette flugter også godt med de øvrige resultater i kortlægningen, hvor det netop fremgår, at en stor del af internationaliseringsindsatsen retter sig mod lande indenfor EU. Dette fokus skal således udvides til også at omfatte lande udenfor EU, hvorfra institutionerne kan tiltrække betalende studerende, hvis institutionernes parathed til at løfte denne målsætning om indgående mobilitet skal forbedres.

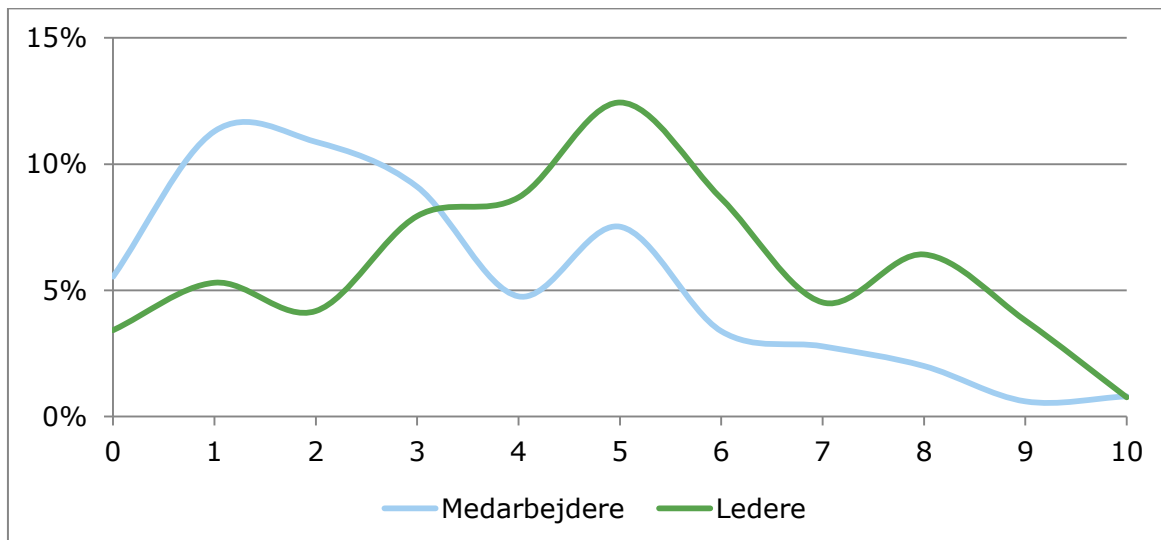
Den **største skepsis** i vurderingen af institutionernes parathed til at realisere målene for indgående mobilitet findes dog i forhold til målene om **øget fastholdelse af dimittender** i Danmark efter endt uddannelse, samt at bosiddende udenlandske studerende skal være i ansættelse eller



under uddannelse i samme grad som danske studerende i forhold til niveauet i 2012. Her vurderer langt størstedelen af respondenterne, at institutionerne kun i begrænset omfang er klædt på til at løfte opgaven. Dette stemmer imidlertid også godt overens med kortlægningens øvrige resultater, der eksempelvis viser, at fastholdelse af udenlandske talenter formentlig har en lavere prioritet end mange af de øvrige internationaliseringsmålsætninger.

Også disse resultater nuanceres, når medarbejderne og lederne gennemsnitlige parathedsvurderinger sammenlignes, hvilket fremgår af tabellen nedenfor.

**Figur 3.3: Gennemsnitlig vurdering af, hvor parat institutionen er til at imødekomme regeringens målsætninger for udgående studentermobilitet.**



Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). "Ved ikke"-svar er ikke vist, men udgjorde i gennemsnit 41 % blandt medarbejderne og 34 % blandt lederne. 0 indikerer, at institutionen er meget dårligt klædt på til at indfri målsætningerne, mens 10 indikerer, at institutionen er meget godt klædt på til at indfri målsætningerne.

Når medarbejdernes og lederne gennemsnitlige parathedsvurderinger på tværs af målene for indgående mobilitet sammenlignes, ses det endnu tydeligere, at lederne har en tendens til at være mere optimistiske omkring institutionernes samlede parathed til at indfri målsætningerne for den indgående studentermobilitet. Således vurderer medarbejderne generelt, at institutionerne kun i **meget begrænset omfang** er klædt på til at realisere målene (gennemsnit på 1,8), mens lederne i et lidt større omfang vurderer, at institutionerne **er parate til at indfri målsætningerne**. Også lederne vurderer dog, at institutionens samlede parathed er begrænset (gennemsnit på 3,1). Med andre ord mener både ledere og medarbejdere, at professionshøjskoler generelt er dårligt klædt på til at nå regeringens mål for indgående mobilitet.

Dette bekræfter således det generelle billede af, at surveyundersøgelsens respondenter kun i begrænset omfang vurderer, at professionshøjskolerne er klædt på til at nå regeringens målsætninger, når man tager udgangspunkt i den nuværende **internationaliseringskapacitet**. Det er dog især målsætningerne omkring **indgående mobilitet**, som respondenterne ikke mener, at institutionerne kan indfri. Samtidig indikerer resultaterne også, at medarbejdere og ledere formentlig ikke er kompetencemæssigt klædt på til at varetage internationaliseringsopgaven i et sådan omfang, at regeringens målsætninger kan indfris frem mod 2020, selvom også andre faktorer, som fx **ressourcer og ledelsesmæssig prioritering**, kan have en betydning for parathedsvurderingen.

### 3.5.6 Kompetencebehov i forhold til internationaliseringsindsatsen

For at vurdere om kompetencebehovet i forhold til at løfte internationaliseringsindsatsen på professionshøjskolerne, er medarbejdere og ledere også blevet bedt om at angive de konkrete internationaliseringskompetencer, som institutionerne på nuværende tidspunkt mangler. Resultater fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 3.24: Manglende kompetencer blandt institutionens medarbejdere angivet i pct.**

Hvilke kompetencer mangler I mest på jeres institution for	Medarbejdere	Ledere
--	--------------	--------

at løfte internationaliseringsopgaven?		
Kommercielle kompetencer	11	25
Interkulturelle kompetencer	28	19
Kompetencer til markedsføring	28	23
Sproglige kompetencer	37	23
Kompetencer i forhold til projektledelse og relationsarbejde i udlandet	41	42
Kompetencer til fundraising	30	45
Andre	16	4
Ved ikke	18	19

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarkategorier. Hvis de har svaret "ved ikke", har de ikke haft mulighed for at vælge andre svar.

Som det fremgår af tabellen, angiver en stor andel af både medarbejdere og ledere, at institutionerne har behov for en opgradering af institutionernes kompetencer i forhold til **projektledelse** og **relationsarbejde i udlandet**. Projektledelse og relationsarbejde vurderes således i høj grad som kompetencer, der forudsætter institutionernes kapacitet til at løfte internationaliseringsopgaven. Derudover er der generelt uenighed om institutionernes kompetencebehov blandt ledere og medarbejdere i forhold til at løfte internationaliseringen til nye højder. Hvor omkring en tredjedel af medarbejderne angiver, at institutionen mangler kompetencer til **fundraising**, er det den kompetence, som flest og dermed næsten halvdelen af lederne gerne vil kunne opbygge fremadrettet for at varetage internationaliseringsopgaverne. Dette stemmer godt overens med kortlægningens tidligere resultater, der viste, at kun en meget lille del af internationaliseringsindsatsen finansieres via fundraising.

En stor del af medarbejderne vurderer imidlertid, at institutionerne har behov for **stærkere sproglige kompetencer**, hvis institutionerne skal opbygge kapacitet til at varetage internationaliseringen. Dette resultat bakkes også op af fokusgruppeinterviewet med de internationale studerende, hvor flere peger på, at engelskkompetencerne blandt underviserne på professionshøjskolerne er mangelfulde. De studerende fortæller, at de flere gange har oplevet, at underviserne må have hjælp fra de danske studerende til at **oversætte undervisningens indhold** til engelsk, hvilket ikke opleves som professionelt eller optimalt i forhold til undervisningens flow og læringspotentiale. Det bakker således op om, at der eksisterer et behov for sproglig opkvalificering blandt nogle af underviserne på professionshøjskolerne.

### 3.6 Kvalitetssikring og evaluering af internationale aktiviteter

Indeværende afsnit belyser, hvordan professionshøjskolerne arbejder med at kvalitetssikre og evaluere internationale aktiviteter i Danmark såvel som i udlandet. Indledningsvist præsenteres medarbejdere og leders vurdering af, hvordan udlandsophold kvalitetssikres inden for hhv. uden for EU, hvorefter resultaterne fra surveyundersøgelsen om professionshøjskolernes praksis for kvalitetssikring af det internationale udbud i Danmark behandles.

#### 3.6.1 Kvalitetssikring inden for EU

Medarbejdere og ledere er i surveyundersøgelsen blevet bedt om at vurdere, hvorvidt professionshøjskolerne har udarbejdet procedurer og systemer til at kvalitetssikre de uddannelser og uddannelsesforløb, der udbydes af samarbejdspartnere i EU. Resultaterne præsenteres nedenfor.

Surveyundersøgelsen afdækker således ikke direkte professionshøjskolernes kvalitetssikring af **udenlandske praktiksteder**. På baggrund af tilbagemeldinger fra surveyundersøgelsens respondenter antages det dog, at respondenterne har besvaret surveyundersøgelsens spørgsmål om kvalitetssikring af internationale aktiviteter med udgangspunkt i uddannelsesinstitutionernes praksis for kvalitetssikring af *både* studie- og praktikophold. Af denne grund afspejler nedenstående resultater formentlig både kvalitetssikringsprocedurer for studie- og praktikophold i udlandet.

**Tabel 3.25: Kvalitetssikring inden for EU angivet i pct.**

Har I udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande inden for EU?	
Ja	58
Nej	13
Ved ikke	29
I alt	100

Note: N=169.

Som tabellen ovenfor illustrerer, vurderer lidt over halvdelen af respondenterne i surveyundersøgelsen, at professionshøjskolerne har udviklet procedurer og **systemer til kvalitetssikring** af de studerendes udlandsophold inden for EU. Imidlertid svarer næsten en tredjedel af respondenterne, at de ikke ved, hvorvidt deres institution har kvalitetssikringssystemer og –procedurer for udlandsophold i EU. Idet størstedelen af respondenterne arbejder med det internationale område til dagligt (jf. afsnit 1.2), og at en stor andel af de internationale aktiviteter tilmed finder sted inden for EU, må det derfor vurderes som et **betydeligt opmærksomhedspunkt** i forhold til at sikre en **bæredygtig internationaliseringsindsats** fremadrettet at udvikle og udbrede kendskabet til professionshøjskolernes kvalitetssikringssystemer.

Tabellen nedenfor ser nærmere på de procedurer og systemer, som professionshøjskolerne anvender til at kvalitetssikre studerendes udlandsophold inden for EU. Det bemærkes, at resultaterne kun gælder de respondenter, der angiver, at professionshøjskolerne har procedurer og systemer til at sikre kvaliteten af udlandsophold inden for EU.

**Tabel 3.26: Procedurer til kvalitetssikring inden for EU angivet i pct.**

Hvilke af følgende procedurer og systemer anvender I i kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande inden for EU?	
Vi inddrager eksterne udenlandske parter/eksperter i kvalitetssikringen af uddannelserne	8
Vi er i dialog med akkrediteringsinstitutioner i alle modtagerlande	1
Vi kontrollerer kvaliteten igennem observation af undervisningen hos vores samarbejdspartnere	16
Vi kontrollerer kvaliteten igennem delegationsbesøg hos vores samarbejdspartnere	62
Vi har udarbejdet en kvalitetsmanual, der bruges i valg og evaluering af samarbejdspartnere	21
Vi gennemfører periodiske evalueringer af vores samarbejdspartnere med en fast kadence	19
Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om bestemte undervisningskompetencer hos underviserne	23
Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om høje engelskkompetencer hos underviserne	32
Vi bruger meritssystemet til at kvalitetssikre uddannelserne, der udbydes af vores samarbejdspartnere	41
Vi inddrager studerende i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere	61
Vi inddrager fagspecialister i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere	24
Vi har udarbejdet retningslinjer for markedsføring af vores uddannelser i udlandet	15
Vi følger op på, om retningslinjerne for markedsføring i udlandet overholdes af relevante aktører	5
Vi inddrager et aftagerperspektiv i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere	19
Vi evaluerer læringsudbyttet for danske studerende, der har været på udlandsophold	85
Vi evaluerer læringsudbyttet for medarbejdere, der har været på udlandsophold	52
Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok	56
Ingen af ovenstående	0
Andet	5
Ved ikke	8

Note: N=98. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret at de har udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af deres samarbejdspartnere i lande inden for EU. Respondenterne har desuden haft mulighed for at vælge flere svarkategorier.

Kvalitetssikring af udenlandsophold inden for EU sker oftest gennem **evaluering af læringsudbyttet** for studerende og undervisere, der har været på udlandsophold, ligesom at en stor andel af respondenterne angiver, at kvaliteten kontrolleres igennem **delegationsbesøg** hos udenlandske samarbejdspartnere. I forhold til sidstnævnte er det værd at bemærke, at kontrollen via delegationsbesøg kun i få tilfælde indebærer observation af undervisning hos samarbejdspartnere (kun 16 pct. angiver dette), hvilket kunne tyde på, at kvalitetskontrollen ved delegationsbesøg fokuserer på andre elementer end undervisningens indhold og form. Der er dog samtidig en stor andel af respondenter, som angiver, at kvalitetssikringen sker under **inddragelse af studerende**, og at professionshøjskolerne stiller **høje krav til de udenlandske underviseres** faglige og sproglige kompetencer, og det kan være forklaringer på, at delegationsbesøgene ikke nødvendigvis inddrager undervisningsperspektivet. Tabellen viser også, at en stor del af kvalitetssikringen af de studerendes studieophold ved udenlandske samarbejdspartnere foregår igennem **meritssystemet**, og at professionshøjskolerne har **procedurer for opfølgning**, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet af udlandsophold for studerende såvel som undervisere ikke er stort nok.

Imidlertid viser tabellen også, at en række kvalitetssikringsprocedurer og -systemer meget sjældent anvendes af professionshøjskolerne. Her kan bl.a. nævnes kvalitetssikring igennem dialog med **akkrediteringsinstitutioner** i udlandet, opfølgning på samarbejdspartneres overholdelse af **retningslinjer for markedsføring** af uddannelserne samt **inddragelse af udenlandske partnere** og eksperter i kvalitetssikringen. Alligevel tyder resultaterne fra surveyundersøgelsen dog på, at kvalitetssikringen af studerende og underviseres udenlandsophold i EU foregår på mange niveauer samt via mange kanaler og systemer. Dette er således tydeligt, når man ser på spredningen i respondenternes angivelse af anvendte kvalitetssikringssystemer og -procedurer.

Endelig bemærkes det, at en stor andel af de uddannelser, der udbydes af professionshøjskolerne samarbejdspartnere i lande inden for EU, og som danske studerende stifter bekendtskab med som led i studieophold i udlandet, afvikles som led i **Eramus Plus**. Det er således en integreret del af Erasmus Plus-samarbejdet, at de udbudte uddannelser kvalitetssikres, og det kan betyde, at omfanget af kvalitetssikring er større, end resultaterne ovenfor umiddelbart indikerer.

### 3.6.2 Kvalitetssikring uden for EU

Medarbejdere og ledere er i surveyundersøgelsen også blevet bedt om at vurdere, hvorvidt professionshøjskolerne har udarbejdet procedurer og systemer til at kvalitetssikre de uddannelser og uddannelsesforløb, der udbydes af samarbejdspartnere uden for EU. Resultaterne præsenteres nedenfor.

**Tablet 3.27: Kvalitetssikring uden for EU angivet i pct.**

Har I udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande uden for EU?	
Ja	41
Nej	21
Ved ikke	38
I alt	100

Note: N=169.

Af tabellen fremgår det, at **lidt under halvdelen** af respondenterne vurderer, at deres institution har systemer og -procedurer til at kvalitetssikre studerendes udlandsophold i lande uden for EU, mens næsten ligeså mange respondenter angiver, at de ikke ved, hvorvidt deres institution har udarbejdet kvalitetssikringsprocedurer for udlandsophold uden for EU. Endvidere svarer en femtedel af respondenterne, at de ikke mener, deres institution har kvalitetssikringssystemer for udlandsophold uden for EU.

Sammenholdt med resultaterne i forrige afsnit tyder det således på, at kvalitetssikringen af udenlandsophold i lande **inden for EU er mere udbredt** og systematiseret end kvalitetssikringen af udlandsophold i lande uden for EU. Dette kan skyldes, at professionshøjskolerne har en længere og mere etableret tradition for at samarbejde om udvekslingsophold med udenlandske uddannelsesinstitutioner inden for EU, fx via Erasmus og Nordplus, hvorfor der har været mere tid

til udviklingen af kvalitetssikringssystemer og kvalitetssikringsprocedurer for udlandsophold her relativt til udlandsophold udenfor EU. Samtidig kan geografisk nærhed også være en faktor, der kan forklare forskellen.

Nedenfor belyses de procedurer og systemer, som professionshøjskolerne anvender til at kvalitetssikre studerendes udlandsophold uden for EU. Det bemærkes, at resultaterne kun gælder de respondenter, der angiver, at professionshøjskolerne har procedurer og systemer til at sikre kvaliteten af udlandsophold uden for EU.

**Tabel 3.28: Procedurer til kvalitetssikring uden for EU angivet i pct.**

Hvilke af følgende procedurer og systemer anvender I i kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande uden for EU? Sæt gerne flere kryds	
Vi inddrager eksterne udenlandske parter/eksperter i kvalitetssikringen af uddannelserne	7
Vi er i dialog med akkrediteringsinstitutioner i alle modtagerlande	1
Vi kontrollerer kvaliteten igennem observation af undervisningen hos vores samarbejdspartnere	27
Vi kontrollerer kvaliteten igennem delegationsbesøg hos vores samarbejdspartnere	64
Vi har udarbejdet en kvalitetsmanual, der bruges i valg og evaluering af samarbejdspartnere	21
Vi gennemfører periodiske evalueringer af vores samarbejdspartnere med en fast kadence	19
Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om bestemte undervisningskompetencer hos underviserne	29
Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om høje engelskkompetencer hos underviserne	30
Vi bruger meritssystemet til at kvalitetssikre uddannelserne, der udbydes af vores samarbejdspartnere	37
Vi inddrager studerende i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere	63
Vi inddrager fagspecialister i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere	17
Vi har udarbejdet retningslinjer for markedsføring af vores uddannelser i udlandet	4
Vi følger op på, om retningslinjerne for markedsføring i udlandet overholdes af relevante aktører	6
Vi inddrager et aftagerperspektiv i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere	16
Vi evaluerer læringsudbyttet for danske studerende, der har været på udlandsophold	74
Vi evaluerer læringsudbyttet for medarbejdere, der har været på udlandsophold	53
Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok	47
Ingen af ovenstående	0
Andet	3
Ved ikke	9

Note: N=70. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret at de har udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af deres samarbejdspartnere i lande uden for EU. Respondenterne har desuden haft mulighed for at vælge flere svarkategorier.

Ligesom ved udlandsophold indenfor EU er kvalitetssikring af samarbejdspartnere **under inddragelse af studerende, evaluering af studerende og underviseres læringsudbytte af udlandsophold samt kvalitetssikring via delegationsbesøg** de procedurer og –systemer, som oftest anvendes i professionshøjskolernes kvalitetssikring af udlandsophold udenfor EU. Forholdsvis mange respondenter angiver endvidere, at deres institution har **procedurer for opfølgning**, hvis uddannelsesevalueringer viser, at studerendes og medarbejders læringsudbytte af udlandsophold ikke lever op til standarden. Lidt over en tredjedel af respondenterne angiver endvidere, at **meritssystemet** bruges til at kvalitetssikre uddannelser, der udbydes af samarbejdspartnere i lande uden for EU. Samtidig viser tabellen, at omkring en tredjedel af respondenterne vurderer, at professionshøjskolerne stiller krav til deres samarbejdspartnere uden for EU om bestemte undervisningskompetencer såvel som engelskkompetencer hos de undervisere, som de studerende kommer i berøring med som led i udlandsophold.

Set over en bred kam tyder det dog på, at de anvendte systemer og –procedurer er mere udbredte i kvalitetssikringen af udlandsophold inden for EU end i lande udenfor. Samtidig anvendes de øvrige kvalitetssikringssystemer og –procedurer, der fremgår af tabellen, ifølge respondenter-

ne kun **i begrænset omfang**, når professionshøjskolerne kvalitetssikrer studerende og medarbejders udlandsophold uden for EU.

### 3.6.3 Institutionernes kapacitet til kvalitetssikring i udlandet

I surveyundersøgelsen er medarbejdere og ledere også blevet bedt om at vurdere professionshøjskolernes samlede kapacitet til at varetage kvalitetssikringen af udenlandske samarbejdspartneres uddannelsesudbud. Resultaterne fremgår af tabellen nedenfor og uddybes efterfølgende med perspektiver fra de fokusgruppeinterview med studerende, som Rambøll har gennemført i forbindelse med kortlægningen.

**Tabel 3.29: Institutionens kapacitet til at kvalitetssikre udenlandske uddannelsesudbud angivet i pct.**

Vurder på en skala fra 0-10, hvor stor jeres kapacitet til kvalitetssikring af jeres udenlandske samarbejdspartneres uddannelsesudbud er.	
Begrænset kapacitet til kvalitetssikring i udlandet (0-3)	19
Moderat kapacitet til kvalitetssikring i udlandet (4-6)	42
Høj kapacitet til kvalitetssikring i udlandet (7-10)	32
Ved ikke	8
I alt	101

Note: N=101. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret at de har udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af deres samarbejdspartnere i lande enten uden eller inden for EU. 0 indikerer, at I har meget begrænset kapacitet til kvalitetssikring, mens 10 indikerer, at I har meget stor kapacitet til kvalitetssikring i udlandet. Resultaterne summerer ikke til 100 pct. pga. enkelte afrundinger.

Det ses af tabellen, at størstedelen af respondenterne vurderer, at professionshøjskolerne har en **moderat eller en høj kapacitet til at kvalitetssikre** samarbejdspartneres uddannelser og uddannelsesforløb, og det tyder således på, at professionshøjskolerne i et rimelig stort omfang har kapacitet til kvalitetssikring i udlandet. Der er dog fortsat et **stort udviklingspotentiale**, når det kommer til kvalitetssikringen af udlandsophold. Omkring en femtedel af respondenterne vurderer således, at institutionerne kun i begrænset omfang har kapacitet til kvalitetssikring i udlandet, ligesom at flere studerende i fokusgruppeinterviewene peger på, at kvalitetssikringen ikke altid lykkes.

Flere af de danske studerende har således oplevet, at kvalitetssikringen af professionshøjskolerne udenlandske samarbejdspartnere **ikke har været tilstrækkelig**, hvilket har mindsket det faglige udbytte af de studerendes udenlandske studie- eller praktikophold. Eksempelvis fortæller én studerende om sit studieophold i udlandet, at aftageruniversitetet ikke som forventet havde udbud inden for det relevante fagområde, mens andre studerende har oplevet, at deres praktikophold i udlandet blev aflyst kort forinden afrejse, fordi den udenlandske samarbejdspartner havde arrangeret et studieophold i stedet for et praktikophold som aftalt.

Samtidig fortæller enkelte studerende også, at de oplever, at uddannelsesstederne i nogle tilfælde **overpromoverer mulighederne** for at komme på udlandsophold som led i deres uddannelse. De studerende fortæller, at de internationale muligheder, der eksempelvis præsenteres på uddannelsesstedernes hjemmesider og vejledningskanaler, har været en medvirkende faktor i forhold til deres valg af uddannelsessted og uddannelsesretning. Når det kommer til stykket, har de internationale koordinators imidlertid opfordret dem til ikke at tage på studie- og praktikophold i udvalgte lande alligevel, fordi uddannelsesstedet ikke har kunnet stå inde for kvaliteten af opholdet alligevel.

Sidstnævnte kan hænge sammen med et andet opmærksomhedspunkt, der handler om, at de studerendes evalueringer af udlandsophold ofte har karakter af **rejsebeskrivelser**. Rejsebeskrivelserne kan – såfremt de er kendt af de studerende og anvendes aktivt til at skabe incitamenter for udlandsophold, hvilket ikke altid er tilfældet – være brugbare i forhold til at øge de studerendes udlængsel. Imidlertid kan der være udfordringer ved at anvende rejsebeskrivelserne til systematisk at sikre et kvalificerende **tilbageløb fra de studerendes erfaringer** i udlandet til fx beslutninger om perspektivrige strategiske partnerskaber eller i forhold til at sortere i mobilitetspartnerskaber, der ikke lever op til kvalitetsstandarder. På denne baggrund er det Rambølls vurdering, at der et potentiale til at systematisere og lave faste procedurer for dels de studerendes

evalueringer af udlandsophold, dels hvordan der sikres et relevant tilbageløb fra evalueringerne, der understøtter opbygningen af professionshøjskolernes kvalitetssikringssystemer og - procedurer.

En enkelt studerende fortæller imidlertid, at kvalitetssikringen af studie- og praktikophold i udlandet kombineres med undervisernes muligheder for at danne deres egne udenlandske erfaringer, der sikrer et **automatisk tilbageløb til uddannelsesstedet** i Danmark, som skærper den internationale dimension i undervisningen. Det sker ved, at underviserne optræder i **parallelfunktioner som uddannelseskoordinatorer**, der dels besøger partnerskabsinstitutioner og praktiksteder med henblik på at vurdere kvaliteten, dels får mulighed for at tage internationale input med hjem. Det er Rambølls vurdering, at det kunne være hensigtsmæssigt at afdække erfaringerne med ordningen blandt undervisere og uddannelsessteder med henblik på en bredere fremadrettet udbredelse og anvendelsen af ordningen, såfremt erfaringerne er positive.

#### 3.6.4 Kvalitetssikring af internationale uddannelser i Danmark

I surveyundersøgelsen er medarbejdere og ledere endvidere blevet bedt om at vurdere professionshøjskolernes praksis i forhold til at kvalitetssikre internationale uddannelser, der udbydes i Danmark. Resultaterne belyser især uddannelsesforløb målrettet udvekslingsstuderende og fremgår af tabellen nedenfor.

**Tablet 3.30: Kvalitetssikring af institutionens egne udbud af internationale uddannelser angivet i pct.**

Har I udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af jeres udbud af internationale uddannelser?	
Ja	56
Nej	12
Ved ikke	33
I alt	100

Note: N=169.

Det fremgår af tabellen ovenfor, at **lidt over halvdelen** af respondenterne vurderer, at deres institution har udarbejdet procedurer og systemer til **kvalitetssikringen af internationale uddannelser** og studieophold i Danmark, men omkring en tredjedel ikke ved, om institutionen har systemer og procedurer, der bringes i spil i kvalitetssikringen af egne internationale uddannelser målrettet bl.a. udvekslingsstuderende. Dette billede genkender vi desuden fra respondenternes kendskab til kvalitetssikring af udlandsophold i og uden for EU, hvor en tredjedel af medarbejderne heller ikke havde kendskab til kvalitetssikringsaktiviteter. Sidstnævnte er bemærkelsesværdigt, fordi en større andel af respondentgruppen alt andet lige må være involveret i undervisning for og med udvekslingsstuderende og/eller planlægningen af internationale studerendes udvekslingsophold end andelen, der har ansvar for og deltager i kvalitetssikringen i udlandet. Kendskabet til kvalitetssikringsprocedurer og -systemer på professionshøjskolerne burde således være større end kendskabet til aktiviteter målrettet kvalitetssikring af uddannelser i udlandet. Ligesom ved kvalitetssikringen af udlandsophold i og uden for EU er der således også i forhold til kvalitetssikringen af professionshøjskolernes eget udbud af internationale uddannelser et stort udviklingspotentiale.

Nedenfor belyses de procedurer og systemer, som professionshøjskolerne anvender til at **kvalitetssikre eget udbud af internationale uddannelser**. Det bemærkes, at resultaterne kun gælder de respondenter, der angiver, at professionshøjskolerne har procedurer og systemer til at kvalitetssikre internationale uddannelser på institutionerne.

**Tablet 3.31: Kvalitetssikring af institutionens egne udbud af internationale uddannelser angivet i pct.**

Hvilke af følgende procedurer og systemer anvender I i kvalitetssikringen af jeres udbud af internationale uddannelser?	
Vi inddrager eksterne udenlandske parter/eksperter i kvalitetssikringen af uddannelserne	14
Vi sikrer kvaliteten igennem regelmæssig observation af undervisningen	20
Vi har udarbejdet en kvalitetsmanual for udbuddet af vores internationale uddannelser	23

Vi gennemfører periodiske evalueringer af de internationale uddannelser med en fast kadence	50
Vi stiller krav om høje engelskkompetencer hos underviserne	60
Vi stiller krav om høje engelskkompetencer hos udenlandske studerende	66
Vi stiller krav om høje engelskkompetencer hos danske studerende, der følger forløbene	50
Vi inddrager et aftagerperspektiv i kvalitetssikringen af internationale uddannelser	32
Vi inddrager udenlandske studerende i kvalitetssikringen af vores internationale uddannelser	62
Vi inddrager danske studerende i kvalitetssikringen af vores internationale uddannelser	53
Vi inddrager fagspecialister i kvalitetssikringen af vores internationale uddannelser	23
Vi har udarbejdet retningslinjer for markedsføring af vores uddannelser i udlandet	21
Vi følger op på, om retningslinjerne for markedsføring i udlandet overholdes af relevante aktører	9
Vi evaluerer læringsudbyttet for udenlandske studerende, der har været på udlandsophold hos os	11
Vi evaluerer læringsudbyttet for gæstelærere, der har været på udlandsophold hos os	30
Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok	50
Vores samarbejdspartnere vurderer de studerendes læringsudbyttet af et udvekslingsophold hos os	35
Vi gennemfører regelmæssigt selvevalueringer af vores internationale uddannelser	70
Ingen af ovenstående	0
Andet	5
Ved ikke	9

Note: N=94. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret, at deres institution har udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af deres udbud af internationale uddannelser. Respondenterne har kunnet vælge flere svarkategorier.

Ifølge respondenterne er det i høj grad en del af professionshøjskolernes kvalitetssikring af egne internationale uddannelser, at der stilles **høje krav til engelskkompetencer** hos undervisere såvel som udenlandske studerende på udvekslingsophold i Danmark. Dette er således i modstrid med indsigterne fra fokusgruppeinterviewet med internationale studerende, der dels peger på, at underviserens engelskkompetencer ikke altid er tilstrækkelige (jf. afsnit 3.5), dels at adgangskravene på professionshøjskolerne opfattes som relativt lave (jf. afsnit 4.3.2). En stor andel af respondenterne peger endvidere på, at **udenlandske studerende inddrages i kvalitetssikringen** af udbuddet af internationale uddannelser på danske professionshøjskoler, ligesom at institutionerne regelmæssigt gennemfører selvevalueringer af det internationale udbud.

Periodiske evalueringer af internationale uddannelser, krav om høje engelskkompetencer hos danske studerende på internationale moduler eller uddannelser, inddragelse af danske studerende i kvalitetssikringen af det internationale udbud samt tilstedeværelsen af procedurer for opfølgning, hvis læringsudbyttet for studerende og (gæste-)undervisere af det internationale udbud, er også kvalitetssikringsprocedurer, der ifølge respondenterne anvendes på mange professionshøjskoler. I den henseende bruger professionshøjskolerne en **bred palet af kvalitetssikringssystemer**, men det skal samtidig bemærkes, at det i mange tilfælde kun er omkring halvdelen eller lidt over, der angiver, at disse procedurer anvendes i kvalitetssikringen. Der er således også i forhold til den interne kvalitetssikring af professionshøjskolernes udbud af internationale uddannelser et stort udviklingspotentiale og behov for kapacitetsopbygning.

Derudover er der også en række kvalitetssikringsprocedurer, der ifølge respondenterne kun anvendes i meget begrænset omfang i professionshøjskolernes kvalitetssikring af eget uddannel-



sesudbud, herunder bl.a. inddragelse af udenlandske parter i kvalitetssikringen og opfølgning på, at professionshøjskolernes retningslinjer for markedsføring overholdes af udenlandske aktører. I den forbindelse er det dog særligt bemærkelsesværdigt, at kun et meget begrænset antal respondenter vurderer, at de **udenlandske studerendes læringsudbytte** af udvekslingsophold i Danmark evalueres, hvilket står i skarp kontrast til de øvrige resultater, hvor en stor andel af respondenterne anfører, at udenlandske studerende inddrages i kvalitetssikringen.

- 3.6.5 Kvalitetssikring som værktøj til at løfte kvaliteten af internationale uddannelser  
 Udover at belyse de procedurer og systemer, som professionshøjskolerne anvender i kvalitetssikringen af det internationale uddannelsesudbud, er det også relevant at undersøge, hvordan kvalitetssikringsaktiviteterne bruges til at **løfte kvaliteten af udbuddet**. Dette undersøges nærmere i tabellen nedenfor.

**Tablet 3.32: Kvalitetssikring som værktøj til at udvikle kvalitet angivet i pct.**

Hvordan sikrer I, at jeres evalueringer og kvalitetssikringsprocedurer bidrager til at udvikle undervisning af høj kvalitet i de internationale uddannelser?	
Ledelsen er involveret i vores kvalitetssikringsprocesser	61
Ledelsen er involveret i opfølgningen på vores kvalitetssikringsprocesser	60
Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok	56
Vi igangsætter tiltag, hvis vores uddannelsesevalueringer viser, læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok (fx kompetenceudvikling)	60
Vores opfølgning er systematisk og dokumenteret, fx i årsrapporter	48
Der opstilles interne udviklingsmål med udgangspunkt i resultaterne fra kvalitetssikringsprocesser	34
Vi har procedurer for spredningen af resultaterne fra kvalitetssikringsprocesser	31
Vi har procedurer for spredning af best practice	20
Intet af ovenstående	1
Andre	4
Ved ikke	14

Note: N=94. Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, som har svaret, at deres institution har udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af deres udbud af internationale uddannelser. Respondenterne har kunnet vælge flere svarkategorier.

Over halvdelen af respondenterne peger på, at kvalitetssikringsarbejdet bruges til at løfte kvaliteten af uddannelserne ved at **involvare ledelsen i kvalitetssikringsprocesser** såvel som opfølgningen på kvalitetssikringsprocesser. Samtidig peger en stor andel af respondenterne på, at kvalitetssikringsarbejdet bidrager til at højne kvaliteten af det internationale udbud, når der igangsættes tiltag (fx kompetenceudvikling) på baggrund af uddannelsesevalueringer, der dokumenterer, at læringsudbyttet af forløbene ikke er tilstrækkeligt, og via faste procedurer, der sikrer denne opfølgning. Omkring halvdelen af respondenterne angiver desuden, at systematisk opfølgning og dokumentation af opfølgningen i fx **årsrapporter** også er med til at sikre, at kvalitetssikringsarbejdet løfter kvaliteten af de internationale uddannelser.

Imidlertid er det bemærkelsesværdigt, at kun en femtedel af respondenterne peger på, at tilbageløbet fra kvalitetssikringsarbejdet til udviklingen af bedre internationale uddannelser sikres ved faste procedurer for **spredning af best practice**. Det kan betyde, at vigtig viden om planlægningen, udformningen og afviklingen af gode internationale forløb koncentrerer sig på meget få hænder i og inden for dele af organisationen. Enkelte internationale chefer, som Rambøll har interviewet i kortlægningen, understreger også, at brugen af kvalitetssikringsprocedurer som **middel til intern kapacitetsudvikling** på det internationale område er relativt begrænset og i bedste fald foregår fragmenteret i organisationen, hvor grupper af medarbejdere inden for bestemte fagområder fungerer som *frontrunners*, mens andre endnu ikke har udviklet en systematisk praksis.

### 3.7 Professionshøjskolernes internationale brand og aftagernes efterspørgsel

Som led i kortlægningen har Rambøll gennemført interviews med en række potentielle aftagere til internationalt orienterede kandidater fra professionshøjskolerne. Interviewene skal primært danne grundlag for en vurdering af professionshøjskolernes internationale brand på det danske

arbejdsmarked samt sekundært bidrage til en vurdering af den samlede efterspørgsel efter internationalt orienterede kandidater blandt relevante aftagere.

I afsnittet nedenfor behandles først professionshøjskolernes internationale brand set fra aftagernes perspektiv. Dette suppleres med enkelte perspektiver fra fokusgruppeinterview med udenlandske og danske studerende. Herefter afdækkes aftagernes vurdering af deres nuværende og fremadrettede behov for internationalt orienterede kandidater fra professionshøjskolerne.

### 3.7.1 Professionshøjskolernes internationale brand

Stort set alle aftagere, Rambøll har interviewet som led i kortlægningen, er enige om, at professionshøjskolerne ikke har et stærkt **internationalt brand** på nuværende tidspunkt. Ifølge aftagerne er professionshøjskolerne således profilerede på en række andre områder, mens internationalisering rangerer relativt lavt på listen over institutionernes styrkepositioner.

Flere aftagere peger imidlertid også på, at de oplever, at professionshøjskolerne har gang i en **positiv udvikling**, hvad angår internationaliseringen, og det er således også forventningen hos flere af aftagerne, at professionshøjskolerne i **de kommende år** vil styrke dels deres internationale brand, dels uddannelsernes kvalitet i takt med øget brug af internationale aktiviteter i undervisningen. I den forbindelse peger enkelte af aftagerne på, at **strategiske partnerskaber** mellem professionshøjskolerne og udenlandske uddannelsesinstitutioner kan bidrage positivt til en øget internationalisering, såfremt partnerskaberne også involverer **udveksling af undervisere**. Det vurderes således som alfa og omega for professionshøjskolernes internationaliseringsindsats, at både studerende og undervisere gør brug af mulighederne for udlandsophold, da dette skaber de bedste betingelser for at sikre et kvalificerende tilbageløb fra studerende og underviseres internationale erfaringer til undervisningen i Danmark, der også kan motivere og dermed understøtte øget udgående mobilitet. Udveksling af undervisere opfattes af flere aftagere således som en forudsætning for og som det første skridt i retningen af øget internationalisering på professionshøjskolerne.

”De skal som institution have nogle strategiske partnerskaber omkring forskning eksempelvis. Hvis ikke lærerkræfterne orienterer sig internationalt, så er det også svært for de studerende at blive opflammet af ideen. Hvis ikke lærerkræfterne er internationalt orienterede, så giver det faktisk ikke mening for UC’erne at være internationale i det hele taget. De bør arbejde mere strategisk med internationalisering, fx ved at deres ph.d.-studerende skal have et internationalt ophold”.

Aftager

Samtidig efterlyser flere af aftagerne, at professionshøjskolerne bliver **tydeligere** omkring, hvad internationalisering **konkret kan bidrage med** i forhold til de professioner, som professionshøjskolerne uddanner kandidater indenfor. Aftagerne efterlyser således en større klarhed i forhold til, hvordan det internationale perspektiv i uddannelserne løfter og beriger professionerne i en dansk kontekst, hvad internationalisering indebærer i praksis, og hvad professionerne potentielt mister, hvis uddannelserne ikke indeholder en international dimension. Dette perspektiv hænger formentlig sammen med en

”Jeg synes ikke, at der er en klar international profil på professionshøjskolerne. Det bliver lidt ”slagordsagtigt”, hvor internationalisering fremstår som en del af et moderne brand frem for noget indholdsmæssigt brugbart. Vi mangler at eksplicite et formål. Hvad er nytten? Hvordan højner det professionen i en dansk sammenhæng? Hvad mister vi ved ikke at have det internationale perspektiv med?”

Aftager

anden tværgående pointe fra aftagerinterviewene, nemlig at professionshøjskolerne med fordel kan styrke **markedsføringen** af deres internationale uddannelser *over for* aftagerne og det danske arbejdsmarked. I den henseende peger aftagerne således på, at professionshøjskolerne selv

kan være med til at **generere efterspørgsel** efter internationalt orienterede kandidater blandt aftagere ved at tydeliggøre de faglige fordele ved uddannelsernes internationalisering, og hvordan internationalisering klæder dimittender på til at agere på det danske arbejdsmarked.

På anden vis vidner fokusgruppeinterviewene med danske studerende om, at professionshøjskolerne har formået at **skabe relativ stor opmærksomhed** omkring mulighederne for praktik- og studieophold i udlandet blandt gruppen af uddannelsessøgende unge, som professionshøjskolerne rekrutterer fra. Der er således flere af de studerende, der i fokusgruppeinterviewet fortæller, at de bl.a. har valgt at uddanne sig på professionshøjskolerne på grund af gode muligheder for at få **en international dimension** ind i deres uddannelse. Professionshøjskolerens **internationale brand** kan således være et **trækplaster for danske unge**, der ønsker et uddannelsesforløb med internationalt udsyn.

De internationale studerende, som Rambøll har interviewet i forbindelse med kortlægningen, fortæller på den anden side, at de kun i meget begrænset omfang er stødt på **markedsføring** af professionshøjskolerne **i udlandet**, og det er således ikke deres vurdering, at professionshøjskolerens internationale brand har stor gennemslagskraft udenfor Danmarks grænser. Ifølge de studerende er mange af deres tidligere medstuderende i udlandet deciderede overraskede over, at det er muligt at tage på udvekslingsophold i Danmark, fordi **kendskabet til danskerne engelskkundskaber** er yderst begrænset. De studerende peger således på, at dette budskab burde markedsføres og promoveres bedre i udlandet, fx blandt studerende på professionshøjskolerens udenlandske samarbejdspartnere.

“Det er mest normalt at tage til England, fordi de taler engelsk. Mange tør ikke tage til Danmark, fordi engelsk ikke er modersmålet, men mange danskere er gode til engelsk, så det er ikke et problem. Og det skal man måske opreklamere lidt. Nogle gange kan det jo også være en fordel, at engelsk ikke er modersmålet i Danmark. Det er nemmere bare at tale uden at bekymre sig om sit eget engelsk.”

International studerende

De internationale studerende mener derudover ikke, at betegnelsen **“University College”** vækker genklang i udlandet, og at dette også er problematisk for professionshøjskolerens internationale brand. For det første peger flere på, at det **degraderer værdien** af deres uddannelse, når udenlandske uddannelsesinstitutioner og virksomheder ikke nødvendigvis kan genkende institutionstypen og dermed heller ikke de kvalifikationer, som uddannelserne giver de studerende. Det kan forringe de studendes fremadrettede uddannelses- og erhvervs-mæssige muligheder, ligesom det også kan hæmme muligheden for at tiltrække udenlandske studerende til Danmark. For det andet medfører denne problematik, at mange studerende selv omdøber professionshøjskolerne til “universities”, “universities of applied science” eller lignende, når de anfører uddannelsessted i fx ansøgninger. Det er Rambølls vurdering, at dette heller ikke tilvejebringer de bedste betingelser for at skabe et stærkt internationalt brand for professionshøjskolerne i udlandet, bl.a. fordi et velkendt navn er en forudsætning for brandopbygning.

### 3.7.2 Aftagernes behov for internationalt orienterede kandidater

Der er **stor variation** i aftagernes vurdering af arbejdsmarkedets efterspørgsel efter og fremadrettede behov for internationalt orienterede kandidater fra professionshøjskoler. På den ene side oplever aftagerrepræsentanter fra det tekniske og merkantile fagområde og det sundhedsfaglige fagområde et behov for, at professionshøjskolerne uddanner internationalt orienterede kandidater. Det samme gør sig delvist gældende for aftagerrepræsentanten fra det design- og kommunikationsfaglige område såvel som aftagerrepræsentanten fra de videregående (pædagogiske) uddannelser. Omvendt vurderer aftagerrepræsentanterne fra de pædagogiske uddannelser samt aftagerrepræsentanten for de samfunds- og socialfaglige uddannelser ikke et stort behov for internationalt orienterede kandidater, selvom et udlandsophold også på disse fagområder kan have en positiv betydning i rekrutteringssammenhænge. Dette uddybes nedenfor.

For de aftagerrepræsentanter, der efterspørger og **oplever et behov for internationalt orienterede kandidater** fra professionshøjskolerne, er det kendetegnende, at særligt **stærke engelsksproglige kompetencer** vægtes højt i vurderingen af potentielle kandidater. Aftagerne peger således på, at deres brancher generelt er internationalt orienterede, hvilket bl.a. indebærer,

”Det er netop for at få et internationalt touch. På den måde er vi orienterede mod det internationale, men vores stillingsopslag indeholder ikke specifikke krav om internationale kompetencer. Sådan er det ikke. Det er ikke et formelt krav, at de skal have haft et udlandsophold som led i deres uddannelse. Vi understøtter dog, at afdelinger tager internationale kandidater ind fra UC’erne, og vi understøtter også, at vores egne tager mere ud. Det er et strategisk indsatsområde, og vi oplever generelt, at det er en styrke – ikke mindst i forhold til at samarbejde med udenlandske kolleger.”

Aftager

at arbejds sproget ofte er engelsk, at virksomhederne har mange internationale projekter og/eller at de har mange internationale medarbejdere. Af denne grund er det væsentligt, at kommende ansatte kan begå sig på (fag-)engelsk i arbejdssammenhænge. Samtidig peges der på, at **efter- og videreuddannelser på master-niveau** kræver, at de studerende har et **internationalt udsyn** fra bacheloruddannelserne og er vant til at læse videnskabelige artikler på engelsk. Alle aftagerne understreger imidlertid også, at sproglige kompetencer kun bliver relevante i arbejdsammenhænge, hvis det kombineres med stærke **faglige kompetencer**. I den forbindelse efterspørger aftagerne **øget kvalitetssikring** af de studerendes studieophold i udlandet, således at øget internationalisering ikke kompromitterer kandidaternes øvrige kompetencer. Enkelte af aftagerne har således oplevet, at ikke alle kandidater

med et udlandsophold i bagagen har udviklet deres faglige kompetencer tilstrækkeligt i forbindelse med udvekslingsophold på udenlandske uddannelsesinstitutioner, og i disse tilfælde vægter grundfagligheden højere end de internationale perspektiver i en rekrutteringssammenhæng.

Derudover peger disse aftagere også på, at behovet for kandidater med **kulturel forståelse** og evner til at **samarbejde** med kollegaer fra andre lande bliver større og større i takt med globaliseringen af arbejdsmarkedet, og dette er én af grundene til, at aftagerne oplever et større behov for, at professionshøjskolernes uddannelser får en stærkere international vinkling. Endelige peger enkelte aftagere også på, at det typisk er nemmere at **udstationere medarbejdere**, der allerede har prøvet at bo og arbejde eller studere i udlandet, og dette tillægges derfor også vægt i rekrutteringen af nye kandidater fra professionshøjskolerne. Selvom aftagerne fra særligt de tekniske og merkantile uddannelser såvel som de sundhedsfaglige uddannelser således oplever en større efterspørgsel efter og et større behov for internationalt orienterede kandidater, er det dog ikke alle, der direkte rekrutterer på baggrund af kandidaternes internationale erfaringer fra studietiden. Det tillægges dog ofte positivt vægt og kan have afgørende betydning for rekrutteringen af kandidater til bestemte funktioner med en særlig international dimension.

For de aftagere, der i **mindre grad** oplever, at der i deres branche efterspørges kandidater fra professionshøjskolerne, der har været på studie- eller praktikophold i udlan-

”At de søger udfordringer og tør at møde modstand. På den måde siger det jo meget om personen. De tør at søge udfordringer, og de tør utrygheden. Jeg synes, at det signalerer, at her er nogen, der vil mere end bare traditionelt uddannelse og praktik. De har nogle andre og større ambitioner – både på det faglige liv og personlige liv. Jeg oplever dog ikke, at det er de internationale kompetencer, der efterspørges blandt aftagere”.

Aftager

det som led i deres uddannelse, kan internationale erfaringer dog stadig have en **indirekte positiv betydning**. Flere af de interviewede aftagere oplever således, at de studerende udvikler stærke **personlige kompetencer** gennem studie- og særligt praktikophold i udlandet. Det kan således give dimittender en større personlig robusthed, som de kan trække på i arbejdslivet, og som vægtes positivt i ansættelsessammenhænge. Samtidig kan det også have en stærk **signalværdi**, at studerende har valgt at tage til udlandet som led i deres uddannelse. Flere af aftagerne understreger således, at det kan signalere, at kandidaterne **tør tage udfordringer op** og er **fagligt ambitiøse**, hvilket også er egenskaber, der vægtes ved ansættelser af nye kandidater fra professionshøjskolerne. Alligevel oplever disse aftagere generelt ikke, at kandidater med internationale kompetencer efterspørges i deres brancher – og særligt ikke inden for de brede velfærdsområder, fx til pædagog-, lærer- og socialrådgiverstillinger. Omvendt peger ingen af disse aftagerrepræsentanter på, at det er en ulempe for kommende kandidater fra professionshøjskolerne, at de gennemfører et studie- eller praktikophold i udlandet som led i deres uddannelse.

## 4. DRIVKRÆFTER OG BARRIERER

I nærværende kapitel behandles de drivkræfter og barrierer for internationaliseringsindsatsen på professionshøjskolerne, der er identificeret som led i kortlægningen. Indledningsvist præsenteres drivkræfter og barrierer, der på et generelt plan påvirker professionshøjskolernes mulighed for at opfylde målene i regeringens handleplaner for internationalisering på de videregående uddannelser. Herefter præsenteres drivkræfter og barrierer, der mere specifikt vedrørende professionshøjskolernes muligheder for at øge den udgående og indgående studentermobilitet.

### 4.1 Drivkræfter og barrierer for regeringens mobilitetsmål

#### 4.1.1 Drivkræfter for at nå regeringens målsætninger

Medarbejdere og ledere på professionshøjskolerne er i kortlægningens surveyundersøgelse blevet bedt om at vurdere de tre faktorer, der bedst fremmer mulighederne for at indfri regeringens overordnede målsætninger for studentermobiliteten. Surveyundersøgelsens resultater præsenteres i tabellen nedenfor.

**Tabel 4.1: Største drivkræfter for at nå regeringens målsætninger angivet i pct.**

Hvilke faktorer fungerer som de tre største drivkræfter for, at I kan nå regeringens målsætninger?	Medarbejdere	Ledere
Ildsjæle blandt medarbejderne	40	30
Gode netværksrelationer til udenlandske uddannelsesinstitutioner	47	53
Udvekslingsprogrammer, fx Erasmus Plus og Nordplus	47	40
Deltagelse i udviklingsprojekter med udenlandske samarbejdspartnere	25	28
Prioritering af internationalisering fra ledelsens side	58	49
Incitamenter for medarbejderne	11	2
Politisk støtte til internationalisering	19	32
Internationalisering som element i vores udviklingskontrakt	16	25
Markedsføring af danske uddannelser	9	9
Mulighed for indtjening	5	8
Mulighed for strategisk brug af stipendiemidler	12	2
Andet	4	0
Ved ikke	5	8

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarmuligheder. Hvis de har valgt "ved ikke", har de ikke kunnet vælge andre.

Som det fremgår af tabellen, vurderer en stor andel af medarbejderne i undersøgelsen, at **ledelsens prioritering af internationaliseringsdagsordenen, gode netværksrelationer til udenlandske uddannelsesinstitutioner** samt **tilstedeværelsen af udvekslingsprogrammer** som fx Erasmus Plus og Nordplus er drivkræfter for at nå regeringens mobilitetsmålsætninger. Da lidt over eller omkring halvdelen af medarbejdere angiver, at disse faktorer bidrager positivt til internationaliseringen, må faktorerne således karakteriseres som primære drivkræfter for at nå regeringens målsætninger. Billedet genfindes stort set uændret blandt de ledere, der har deltaget i surveyundersøgelsen, selvom en lidt større andel af ledere peger på, at gode netværksrelationer til udenlandske samarbejdspartnere fremmer regeringens internationaliseringsdagsorden. Af sekundære drivkræfter kan desuden nævnes ildsjæle blandt medarbejderne og **deltagelse i internationale udviklingsprojekter** med udenlandske samarbejdspartnere, som også en stor andel af medarbejdere og ledere angiver i surveyundersøgelsen.

Det er imidlertid væsentligt at bemærke, at **ildsjæle blandt medarbejderne** ifølge de internationale chefer kan fungere både som en drivkraft og en barriere for internationaliseringen. På den ene side kan ildsjæle blandt medarbejderne skabe nødvendig momentum for internationaliseringsindsatsen, men på den anden side kræver det mobilisering af en større andel af medarbejder-

gruppen at gøre internationalisering til et **forankret og bæredygtigt indsatsområde** på professionshøjskolerne.

Det er endvidere værd at bemærke, at en markant større andel af ledere end medarbejdere vurderer, at **politisk støtte til internationalisering** også fremmer mulighederne for at nå regeringens målsætninger, ligesom at det også vurderes som en drivkraft blandt mange ledere, at internationaliseringsmålene indgår i **udviklingskontrakten**. Dette giver intuitivt mening, idet begge faktorer formentlig har større bevågenhed på det strategiske ledelsesniveau end blandt medarbejderne.

Også de internationale chefer, som Rambøll har interviewet i forbindelse med kortlægningen, peger på, at det har været med til at løfte internationaliseringsindsatsen, at internationaliseringsmålene indgår i **udviklingskontrakterne**. Samtidig har også regeringens lancering af **handleplaner for indgående og udgående studentermobilitet** været en løftestang for institutionernes arbejde med internationale aktiviteter. Den politiske bevågenhed på området har således været med til at styrke fremdriften i internationaliseringen på professionshøjskolerne. De internationale chefer giver også udtryk for, at denne bevågenhed løbende skaber større og større synlighed omkring internationaliseringsdagsordenen såvel som ejerskab blandt ledere og medarbejdere. Dette understøtter også professionshøjskolernes muligheder for at nå regeringens målsætninger.

Samtidig understreges det også, at **gode netværksrelationer med udenlandske uddannelsesinstitutioner** er en vigtig drivkraft bag professionshøjskolernes internationaliseringsarbejde, der er med til at sikre fremdriften i forhold til regeringens målsætninger. Her påpeger de internationale ledere, at udvekslingsprogrammer som **Eramus (Plus) og Nordplus**, der har eksisteret længe, har været en meget vigtig platform i forhold til at skabe **solide mobilitetspartnerskaber**. Det skyldes, at uddannelsesinstitutioner igennem en lang årrække med samarbejde har fået faglig indsigt i hinandens institutioner, der dels mindsker omkostninger ved meritvurderinger, dels indebærer, at tilliden og relationer allerede er udbygget. Omvendt kræver nye partnerskaber ofte uden for EU en langt større grad af relationspleje for at udvikle sig til et succesfulde partnerskaber. I forlængelse heraf er det også væsentligt at bemærke, at flere internationale chefer nu sigter mod at etablere **strategiske partnerskaber**, hvor det internationale samarbejde udbygges og forankres yderligere igennem et tættere fagligt samarbejde, fx via udviklings- og forskningsprojekter og ved en større udveksling af medarbejdere. Dette skal skabe et mere forpligtende samarbejde mellem institutioner, der også kan fremme dels incitamentet til samarbejde, dels tilliden mellem samarbejdspartnere.

Partnerskaber opfattes blandt de internationale chefer således som en nødvendig forudsætning for at nå regeringens målsætninger. Partnerskaber kan dog være bredere end blot partnerskaber med udenlandske uddannelsesinstitutioner. Enkelte peger således på, at det også kan være en drivkraft, at professionshøjskolerne har mulighed for at koble sig på **kommunale, regionale eller nationale satsninger og projekter i udlandet** – bl.a. fordi det skaber gode betingelser for at danne netværk med udenlandske partnere og giver en bedre indgang til markeder, der kan være svære at etablere sig på, fx i BRIC-landene.

#### 4.1.2 Barrierer for at nå regeringens målsætninger

Medarbejdere og ledere på professionshøjskolerne er også blevet bedt om at vurdere de tre faktorer, der fungerer som de største barrierer for at indfri regeringens overordnede målsætninger for studentermobiliteten. Resultaterne præsenteres nedenfor.

**Tabel 4.2: Største barrierer for at nå regeringens målsætninger angivet i pct.**

Hvilke faktorer fungerer som de tre største barrierer for, at I kan indfri regeringens målsætninger?	Medarbejdere	Ledere
For få afsatte ressourcer	33	21
Manglende medejerskab blandt medarbejderne	24	8
Manglende international kultur på de forskellige uddannelser	17	13
Uddannelsernes struktur, fx modulinddeling	43	26
Manglende vidensdeling og koordination på tværs af fagområder omkring in-	7	4

ternationaliseringsindsats		
Manglende ledelsesmæssig prioritering af den internationale indsats	21	4
Uhensigtsmæssig organisering af internationale aktiviteter på institutionen	9	6
Praktiske forhold (fx forsikringer)	12	2
Manglende mulighed for at udbyde uddannelser på masterniveau	26	32
Hyppige omlægninger af uddannelser (fx pædagog- og læreruddannelsen)	13	13
Manglende internationale kompetencer blandt medarbejdere og ledelse	4	8
Manglende politiske incitamenters til at prioritere internationalisering	10	13
Manglende økonomisk tilskud fra statens side (fx begrænsede mulighed for at søge udviklingsmidler)	16	28
Manglende sprogkompetencer blandt medarbejdere og undervisere	4	8
Dimensionering af danske uddannelser	1	8
Dårlige muligheder for kvalitetssikring af uddannelser i vækstlande	1	2
Manglende kendskab til det danske uddannelsessystem blandt mulige samarbejdspartnere	0	11
Manglende statslig markedsføring af danske uddannelser i udlandet	2	13
Manglende mulighed for at drive campusvirksomhed	3	9
Manglende national strategi for udmøntningen af internationalisering, fx bestemt landefokus	2	4
Andet	4	8
Ved ikke	8	17

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarmuligheder. Hvis de har valgt "ved ikke", har de ikke kunnet vælge andre.

Som det fremgår af tabellen, vurderer en stor del af medarbejderne, at de største barrierer for at nå regeringens mobilitetsmål er **uddannelsernes struktur**, fx modulinddelingen, at der er begrænsede **ressourcer** til internationaliseringen på professionshøjskolerne, og at professionshøjskolerne ikke har mulighed for at udbyde **uddannelser på masterniveau**. Derudover angiver en stor del af medarbejderne også, at **manglende medejerskab** for internationaliseringsindsatsen blandt ansatte på professionshøjskolerne og en **manglende ledelsesmæssig prioritering** af den internationale indsats hæmmer mulighederne for at indfri målsætningerne.

En tredjedel af lederne angiver, at manglende muligheder for at udbyde **masteruddannelser** hæmmer internationaliseringsindsatsen, og det er således den faktor, som flest ledere angiver i surveyundersøgelsen som værende en hæmsko for internationalisering. En stor del af lederne peger derudover også på, at **manglende økonomisk tilskud** fra statens side samt uddannelsernes **modulinddeling** udfordrer realiseringen af regeringens mobilitetsmålsætninger, ligesom at en forholdsvis stor andel af lederne mener, at **ressourcemangel** er en barriere. Det er samtidig værd at bemærke, at næsten en femtedel af de ledere, der har deltaget i surveyundersøgelsen, svarer "ved ikke" på spørgsmålet om hvilke faktorer, der fungerer som de største barrierer for professionshøjskolernes muligheder for at indfri regeringens målsætninger for studentermobiliteten.

At professionshøjskolernes manglende mulighed for at udbyde **uddannelser på masterniveau** fungerer som en væsentlig barriere for at indfri regeringens målsætninger, understreges også af de internationale chefer i de eksplorative interviews. De oplever således, at mobiliteten blandt de studerende generelt er højere på kandidatuddannelserne, ligesom at flere oplever, at det er svært at lave **mobilitetspartnerskaber omkring bacheloruddannelserne** med mange udenlandske universiteter. Der er således stor enighed om, at muligheden for at udbyde masteruddannelser vil kunne løfte internationaliseringsindsatsen op på et nyt og meget højere niveau. I den henseende peger de internationale chefer generelt på, at internationaliseringshandleplanerne indeholder mange gode intentioner, men også at der realpolitisk endnu ikke er fulgt op på intentionerne med tiltag, der kan understøtte realiseringen af målsætningerne. Der mangler således fortsat etableringen af **mobilitetsvinduer** i mange studieordninger, **markedsføring** af danske uddannelser i udlandet, tilskud mv. for at skabe den bedste platform for, at professionshøjskolerne kan indfri målsætningerne.



Samtidig peger flere internationale chefer også i interviewene på, at **manglende økonomiske incitament**er på nationalt niveau og manglende muligheder for at søge og dermed øremærke flere udviklingsmidler til internationaliseringsindsatsen hæmmer professionshøjskolernes muligheder for at indfri regeringens målsætninger. Det understreges endvidere, at professionshøjskolerne mangler økonomiske tilskud, der matcher målenes ambitionsniveau, som generelt vurderes som meget høje i lyset af det begrænsede omfang af støtteordninger og – funktioner, der på nuværende tidspunkt befinder sig på nationalt niveau.

Samtidig bekræfter interviewene med de internationale chefer, at **strukturen** på professionshøjskolernes uddannelser ikke er gearret til øget udgående mobilitet. Det skyldes dels **modulinddelingen**, hvor modulerne ofte ikke er store nok til at "tælle" eller få Erasmus-tilskud, dels stor usikkerhed om mobilitetsvinduer – særligt på uddannelser med **nye studieordninger** (fx lærer- og pædagoguddannelserne). Manglende klarhed omkring reglerne for meritoverførsel, muligheder for at udlandsophold og samtidig leve op til læringsmålene mv. skaber usikkerhed blandt de studerende, der mindsker tilbøjeligheden til og motivationen at tage til udlandet som led i deres uddannelser, og det gør det sværere for professionshøjskolerne at leve op til regeringens målsætninger.

De danske studerende peger i fokusgruppeinterviewene derudover også på, at der eksisterer en betydelig barriere for målsætningen om, at antallet af studerende, som har været på udlandsophold i vækstlande, stiger med mindst 15 pct. årligt – særligt i forhold til praktikophold i udlandet. De studerende fortæller således, at betingelsen for at få et udbytterigt praktikophold afhænger dels af **de sproglige muligheder** i modtagerlandet, dels af **overførbare** af deres erfaringer til en dansk kontekst, og på disse kvalitetsparametre klarer vækstlandene sig relativt dårligt. For mange studerende er det en nødvendig forudsætning for at varetage praktikkens opgaver, at de kan tale med de borgere, som de kommer i berøring med i praktikken. For socialrådgiverne, der arbejder med udsatte børn, er det eksempelvis ikke altid tilstrækkeligt at kunne engelsk, ligesom de færreste lærerstuderende har kompetencer til at undervise på andre sprog end engelsk. Dette begrænser mulighederne for at tage et praktikophold i de sydamerikanske vækstlande, Rusland og lignende. Samtidig varierer overførbare af erfaringer fra udenlandsophold betydeligt afhængig af de studerendes fagområder. Eksempelvis er der stor forskel på, hvordan det sociale arbejde med hjemløse varetages i England hhv. Indien eller Brasilien, og kun i førstnævnte tilfælde kan erfaringerne tilbageføres til en dansk socialrådgiverpraksis. En nødvendig forudsætning for udlandsophold i vækstlande er således, at der eksisterer et vist **match mellem metodikker**, der muliggør, at ens erfaringer kan nyttiggøres i en dansk praksis efterfølgende. For de tekniske og mere handelsorienterede fagområder opleves dette derimod ikke som en eksplicit barriere, hvilket formentlig hænger sammen med, at de studerende ville kunne klare sig med engelsk i praktikker hos de fleste globale virksomheder.

De internationale chefer peger også på, at det kan være særligt udfordrende at etablere gode og relevante partnerskaber med uddannelsesinstitutioner og praktiksteder i vækstlandene, og alt i alt tyder det dermed på, at målsætningen om øget udgående studentermobilitet i vækstlandene er en udfordring, der formentlig kun kan løftes på nogen fagområder.

## 4.2 Drivkræfter og barrierer for udgående mobilitet

### 4.2.1 Drivkræfter for udgående mobilitet

Medarbejdere og ledere, der har deltaget i surveyundersøgelsen, er endvidere blevet bedt om at vurdere hvilke faktorer, der har den største positive indflydelse på, om danske studerende vælger et udlandsophold under uddannelsen. Resultaterne fremgår i tabellen nedenfor.

**Tabel 4.3: Drivkræfter for udgående mobilitet angivet i pct.**

Hvilke faktorer fungerer som de tre største drivkræfter for, at jeres danske studerende vælger at tage på udlandsophold som led i deres uddannelse?	Medarbejdere	Ledere
Rollemodeller, fx i form af ældre studerende eller undervisere, som har været på udlandsophold	30	21
Rejselyst	46	40

Et ønske om at gøre noget godt for andre	9	2
Efterspørgsel blandt kommende arbejdsgivere	14	9
Mulighed for fagligt udbytte	29	26
Gode vejlednings- og informationsmuligheder	31	25
Mobilitetsvinduer og mulighed for korte udlandsophold	28	32
Oplæg, blogindlæg, rejsebeskrivelser mv. fra studerende med positive oplevelser	20	21
Den internationale dimension i uddannelserne	13	17
Udlandsstipendier	24	28
Stort udvalg af modtagerinstitutioner via vores samarbejdspartnere	18	11
Undervisningstilbud af høj kvalitet på udenlandske uddannelsesinstitutioner	9	11
Ønske om international karriere	6	15
Andet	0	0
Ved ikke	7	13

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarmuligheder. Hvis de har valgt "ved ikke", har de ikke kunnet vælge andre.

Medarbejderne vurderer i surveyundersøgelsen, at de studerendes **rejselyst, gode vejlednings- og informationsmuligheder** om udlandsophold på professionshøjskolerne samt **rollemodeller** i form af fx studerende og undervisere, der selv har været på udlandsophold, i særlig høj grad kan øge den udgående studentermobilitet. Resultaterne indikerer endvidere, at medarbejderne vurderer, at der eksisterer en række sekundære drivkræfter, der også kan øge mobiliteten. Det drejer sig om de studerendes muligheder for at få et **fagligt udbytte** af udlandsophold, tilstedeværelsen af **mobilitetsvinduer** og tilbud om **korte ophold** samt muligheden for at modtage **udlandsstipendier**. Også en stor andel af lederne peger på, at rejselyst kan fremme antallet af studerende, der tager et udlandsophold som led i deres uddannelse, mens en større andel af lederne end medarbejderne vurderer, at tilstedeværelsen af mobilitetsvinduer og tilbud om korte ophold samt udlandsstipendier udgør de største drivkræfter for udgående mobilitet.

"Jeg havde ikke dannelsesrejsen efter gymnasiet, så det har hele tiden ligget i kortene, at jeg skulle på udlandsophold. Mange af de faglige modeller, vi arbejder med, kommer jo også fra udlandet, så det var oplagt at få lov til at arbejde med modellerne i de lande, hvor evidensen stammer fra."

Studerende

antallet af studerende, der tager et udlandsophold som led i deres uddannelse, mens en større andel af lederne end medarbejderne vurderer, at tilstedeværelsen af mobilitetsvinduer og tilbud om korte ophold samt udlandsstipendier udgør de største drivkræfter for udgående mobilitet.

Fra fokusgruppeinterviewene med danske studerende kan der også identificeres en række drivkræfter, der fremmer den udgående studentermobilitet, og som langt

hen ad vejen stemmer overens med resultaterne fra surveyundersøgelsen blandt ledere og medarbejdere på professionshøjskolerne. Først og fremmest bekræfter flere studerende, at tilvalget af udlandsophold i deres uddannelsesforløb er motiveret af en **stærk rejselyst**. Denne rejselyst udspringer af mange forhold, herunder bl.a. at de unge ikke har haft "den obligatoriske dannelsesrejse" efter ungdomsuddannelserne og nu vil prøve deres kræfter af i udlandet; at de unge har været på studie- eller praktikantophold i forbindelse med tidligere uddannelser og nu har fået øjnene op for, hvad udlandsophold kan bidrage med; eller at de unge motiveres af kulturmødet og forventer, at det fremadrettet vil ruste dem bedre til et multikulturelt samfund og arbejdsmarked. De studerende understreger, at rejselyst og udlængsel er en af de stærkeste motivationsfaktorer i forhold til udgående mobilitet, der i nogle tilfælde endda kan overvinde udfordringer med mangelfuld rådgivning og manglende opbakning fra fx undervisernes side (udbydes nedenfor).

Samtidig tyder det på, at tilstedeværelsen af mange og fleksible **mobilitetsvinduer** i uddannelserne også fremmer den udgående studentermobilitet. De studerende fortæller således, at flere mobilitetsvinduer i uddannelserne eksempelvis skaber mulighed for både at komme i praktik i Danmark og i udlandet, og at det får flere studerende til at tage af sted, fordi det mindsker frygten for at gå glip af dyrebare erfaringer med dansk praksis herhjemme. Sidstnævnte gælder særligt for uddannelser rettet mod velfærdssektoren, fx socialrådgivere, pædagoger og sygeplejersker.

sker. For studieophold i udlandet har det imidlertid også stor betydning, at der eksisterer et **match mellem opbygningen af danske og udenlandske uddannelser**, således at forløbene i udlandet indholdsmæssigt harmonerer med de faglige krav og læringsmål herhjemme. Det er således også vigtigt, at et semester i udlandet svarer til et dansk semester, så de studerende ikke skal supplere med selvstudium, når de kommer hjem, eller bliver nødt til at tage flere moduler eller semestre i udlandet for at dække et semester i Danmark.

Selvom mange af de studerende oplever, at der er gode muligheder for et udlandsophold på professionshøjskolerne, peger mange på, at et udlandsophold kan være en stor mundfuld for nogen studerende. Fleksible løsninger som **kortere udlandsophold, pakked løsninger og muligheden for at tage af sted sammen med andre studiekammerater** kan dog

imødegå denne udfordring. Du studerende understreger således, at pakked løsninger, der indeholder forsikringer, boligarrangementer og øvrige praktiske foranstaltninger, kan øge mobiliteten blandt en gruppe af studerende, der er svære at motivere til udlandsophold, enten fordi de er mere etablerede herhjemme (fx studerende med børn), eller fordi de generelt er mindre motiverede for udlandsophold end andre. Samtidig understreger de studerende, at mange gerne vil af sted to og to, dels fordi det er rart at have nogen at støtte sig til, imens de studerende er ude, dels fordi det øger læringspotentialet ved udlandsopholdet, hvis de studerende kan sparre med hinanden om opholdet. Dette er også med til at skabe tryghed ved at tage af sted, der gør, at flere får mod på at kaste sig ud i denne oplevelse.

”Vi hørte om det allerede på anden uge af uddannelsen, og de kommer ind i flere moduler igennem hele vores uddannelse og siger, at vi lige skal huske, at det er en mulighed at komme til udlandet”

Studerende

Også **intensiv og løbende vejledning om mulighederne** for udlandsophold vurderes som en faktor, der motiverer og øger den udgående studentermobilitet. De studerende peger således på, at det er vigtigt, at de studerende hele tiden mindes om, at udlandsophold er en mulighed, så de har det i baghovedet hver gang, de træffer beslutninger om deres uddannelsesforløb. Samtidig opleves **oplæg og vejledning fra studerende**, der selv har været af sted, som alfa og omega

”Jeg hørte et oplæg med en studerende, der havde været i Filippinerne på praktikophold, og det lød vildt spændende, så det ville jeg også gerne. Vejlederen vil dog ikke lade mig gøre det, fordi hun ikke mente, at jeg var klar til det. Jeg manglede opmuntring fra skolens side. Til sidst adopterer man selv det negative tankemønster.”

for at skabe interesse og motivation for udlandsophold. De studerende fortæller, at det virker mere troværdigt, når medstuderende deler deres egne gode oplevelser fra praktik- og studieophold i udlandet, end når internationale koordinators eller lignende opfordrer dem til at tage af sted.

En sidste faktor, der øger den udgående studentermobilitet, er de studerendes opfattelse af, at **udlandsophold kan styrke deres muligheder** fremadrettet på studiet såvel som på arbejdsmarkedet. For de flestes vedkommende

drejer det sig ikke om, at de studerende forventer at få et større fagligt udbytte af undervisning eller praktik i udlandet end herhjemme. Der er snarere tale om, at de studerende har en forventning om, at afgang søger kandidater, der har mod på at udfordre sig selv og sin egen faglighed igennem nye og anderledes oplevelser. De studerende oplever således, at udlandsophold har en **signalværdi** om robusthed og fagligt overskud, der kan give dem en fordel i konkurrencen om job efter endt uddannelse. Samtidig understreges det, at udlandsophold også øger de studerendes **refleksion omkring egen og dansk praksis**, fordi de studerende bliver skarpere på fordele og ulemper ved professionerne i Danmark, når de har et kvalificeret sammenligningsgrundlag baseret på dybdegående kendskab til udenlandske metodikker og tilgange. Dette opleves også som en motivationsfaktor for udlandsophold, der også kan øge de studerendes udbytte af undervisningen i Danmark efter udlandsopholdet.

#### 4.2.2 Barrierer for udgående mobilitet

I surveyundersøgelsen er medarbejdere og ledere endvidere blevet bedt om at vurdere hvilke faktorer, der fungerer som de største barrierer for den udgående studentermobilitet. Resultaterne fremgår i tabellen nedenfor.

**Tabel 4.4: Barrierer for udgående mobilitet angivet i pct.**

Hvilke faktorer fungerer som de tre største barrierer for, at jeres danske studerende vælger at tage på udlandsophold som led i deres uddannelse?	Medarbejdere	Ledere
Vores studerende er ikke mobile (fx pga. familieforhold)	50	51
Usikkerhed omkring fagligt udbytte af udlandsophold	48	38
Manglende vejledning/information	4	6
Manglende rollemodeller, fx ældre studerende eller undervisere, som har været på ud	13	11
Manglende motivation for udlandsophold	38	43
Indholdet i uddannelserne er gearret mod danske forhold	32	17
Manglende mobilitetsvinduer i uddannelserne	26	25
Manglende engelsksproglige kompetencer	5	8
Andre sproglige barrierer (øvrige fremmedsprog)	15	13
Usikkerhed om kommende arbejdsgiveres prioritering af internationale kompetencer	19	23
Andet	15	6
Ved ikke	5	15

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarmuligheder. Hvis de har valgt "ved ikke", har de ikke kunnet vælge andre.

Som det fremgår af tabellen, peger en stor andel af såvel medarbejdere og ledere på, at de største barrierer for øget udgående studentermobilitet er, dels at de studerende på professionshøjskolerne **ikke er mobile**, dels at de er usikre på **det faglige udbytte** af udlandsophold. Derudover peger en stor andel af medarbejderne og lederne også på, at de studerendes manglende **motivation for udlandsophold** også er en barrierer for studentermobiliteten. Ifølge medarbejderne er det således de tre største barrierer for mobiliteten blandt danske studerende. Endvidere angiver en fjerdedel af medarbejderne også, at **manglende mobilitetsvinduer** i uddannelserne hæmmer mulighederne for, at de studerende vælger et studie- eller praktikophold i udlandet, ligesom at også flere medarbejdere peger på, at **uddannelsernes DNA** hæmmer mulighederne for at øge den udgående studentermobilitet, idet flere uddannelser er gearret mod danske forhold.

Ifølge de internationale chefer, som Rambøll har interviewet i forbindelse med kortlægningen, hænger både barrieren om manglende mobilitet blandt de studerende såvel som barrieren om manglende mobilitetsvinduer i uddannelserne sammen med det forhold, at professionshøjskolerne ikke kan udbyde **uddannelser på masterniveau**. Studerende på uddannelsesforløb på masterniveau opleves således som væsentlige mere mobile, ligesom at uddannelsernes struktur og opdeling også i højere grad fordrer, at et udlandsophold integreres i uddannelsesforløbet. De internationale chefer vurderer således, at disse barrierer kunne udjævnes, såfremt professionshøjskolerne fremadrettet kan få lov til at udbyde uddannelser på masterniveau.

De danske studerende peger i fokusgruppeinterviewene også på en række barrierer, der mindsker incitamenterne for at tage på udlandsophold under uddannelse. I flere tilfælde adskiller de studerendes oplevede barrierer sig fra medarbejdernes og ledernes vurdering af de faktorer, der primært hæmmer mulighederne for øget udgående mobilitet. Nedenfor præsenteres de barrierer, som studerende har identificeret i fokusgruppeinterviewene i prioriteret rækkefølge.

For det første peger de studerende på, at mange uddannelser er **gearet mod danske forhold og velfærdsjob**, hvilket kan hæmme de studerendes motivation for udlandsophold. Dette hænger sammen med, at mange studerende er nervøse for, at de ikke har mulighed for at udvikle de samme kompetencer i praktikker og studieophold i udlandet som herhjemme, og at dette på sigt kan skade deres muligheder på det danske arbejdsmarked. Ifølge de studerende kræver det en meget **målrettet kommunikation omkring de erhvervs-mæssige muligheder**, som et udlandsophold kan skabe, ligesom det kræver vejledning i, hvordan de studerende kan **sikre egen læring** under opholdet, hvis denne barriere skal imødekommes. En vejledning, der i højere grad klæder de studerende på til selv at reflektere over og evaluere deres faglige udvikling under udlandsophold, efterspørges generelt af de studerende, bl.a. fordi de studerende ikke føler, at fagenes læringsmål er tilpasset eller kan tilpasses forløb i udlandet. Denne barriere er dog mest udtalt på de sundhedsfaglige, de pædagogiske og de social- og samfundsfaglige uddannelser.

”Vi hører tit: ”Ej, hvis I ikke kommer ud med erfaringer fra en dansk myndighedsrolle i praktikken, så held og lykke med at finde et job bagefter”. De siger, at det er en dårlig ide at tage af sted, men vi får altså mere ud af det end en standardintroduktion til en dansk forvaltning. Paragrafferne skal vi jo nok lære bagefter”

Studerende

**Mangelfuld eller demotiverende vejledning** på uddannelsesstederne opleves af nogen studerende også som en stor barriere for øget udgående studentermobilitet, selvom meget tyder på, at der er store forskelle i vejledningskvaliteten og -tilgængelighed på tværs af de studerendes forskellige uddannelsessteder og fagområder. De studerende fortæller, at de ofte mødes med **opfordringer om ikke at vælge et udenlandsophold** fra undervisere såvel som fra internationale koordinatore; at de som regel blot henvises til studerende, der selv har været af sted på udlandsophold, når de opsøger vejledningen; og at de **ikke altid kan få hjælp** til at afsøge mulighederne for udlandsophold uden for EU eksempelvis, fordi de internationale koordinatore ikke vurderer, at det er en hensigtsmæssig løsning. Sidstnævnte opleves dog kun som et problem, såfremt uddannelsesstedet har promoveret mulighederne for udlandsophold uden for EU. Denne barriere er især bemærkelsesværdig i lyset af, at ledere og medarbejdere på professionshøjskolerne angiver, at god vejledning er en af de største drivkræfter bag øget udgående studentermobilitet (jf. afsnit 4.2.1).

De fleste studerende udtrykker sig imidlertid meget positivt omkring de informationsarrangementer, der afholdes på uddannelsesstederne, hvor undervisere og studerende, der selv har været i udlandet, holder oplæg om deres oplevelser. De studerende efterspørger således ikke mere vejledning fra internationale koordinatore og studieadministrative medarbejdere på bekostning af de arrangementer, hvor studerende vejleder studerende. Den vejledning, der efterspørges, retter sig mere om de praktiske og administrative elementer ved at planlægge og tage på udlandsophold. Her kan bl.a. nævnes **vejledning i legatansøgninger** samt **vejledning til at finde bolig** i udlandet. Sidstnævnte er mest relevant i forhold til studerende, der skal i praktik i udlandet, idet de fleste udenlandske uddannelsesinstitutioner har tilknyttede kollegier. De studerende vurderer, at øget vejledning om de praktiske forhold kan lette forberedelsesbyrden, og det kan måske få flere til aktivt at vælge et udlandsophold.

Manglende kendskab til **aftagernes efterspørgsel** efter internationalt orienterede kandidater er en anden barriere, som ifølge de studerende kan mindske motivationen til at tage på udlandsophold. De studerende, der har været på udlandsophold, fortæller således, at de har en fornemmelse af, at arbejdsgiverne vægter studerendes internationale erfaringer positivt i ansættelsesammenhænge, eksempelvis fordi det vidner om fagligt overskud, men at de faktisk ikke ved, om det reelt er tilfældet. Det skaber usikkerhed om, hvorvidt de kompetencer og det faglige udbytte, som de tager med hjem fra udlandet, reelt set forbedre deres muligheder på det danske arbejdsmarked, hvilket også kan afholde nogle fra at tage til udlandet i forbindelse med uddannelsen. Dette hænger også sammen med, at mange af uddannelserne er målrettet danske forhold og arbejdsmarked. I den forbindelse efterspørger de studerende **øget dialog med aftagere og tidligere studerende**, der har været på udlandsophold og nu er i job, fx via foredrag og oplæg

fra potentielle aftagere som led i de øvrige informationsarrangementer. De studerende efterspørger således også rollemodeller i form af studerende, der allerede er på arbejdsmarkedet. De studerende efterspørger endvidere en **målrettet karrierevejledning**, hvor de kan få hjælp til at relatere deres udenlandske erfaringer til en dansk kontekst, fx i ansøgninger og CV'er. Ifølge de studerende vil dette kunne mindske usikkerhederne omkring udbyttet af udlandsophold og dermed motivere flere til at tage af sted.

De studerende peger også på, at muligheden for at motivere studerende til at vælge et udlandsophold afhænger af, hvor etablerede de studerende er herhjemme eksempelvis **familie**. Det er således også opfattelsen blandt de studerende, at mange medstuderende ikke er mobile, og at dette lægger en dæmper på omfanget af den udgående studentermobilitet.

"Jeg vælger at tro, at det gavner mine muligheder fremadrettet, og at min kommende arbejdsgiver prioriterer internationale erfaringer, men jeg har ikke nogen evidens for det. Det kunne være fedt at tale med potentielle aftagere, så vi vidste, at de gerne ville have det internationale"

Studerende

Det skal dog også understreges, at de studerende *ikke* opfatter det som en strukturel barriere, der ikke kan imødekommes. Én studerende fortæller eksempelvis, at hun har været på praktikophold i Afrika med en medstuderende, der var gravid i 8. måned, og at dette ikke var et problem, dels fordi de var flere studerende af sted på samme tid og kunne støtte hinanden, dels fordi uddannelsesstedet var fleksibelt i forhold til opholdets længde og indhold. At uddannelsesstederne er **fleksible med formen på udlandsopholdet** og kan tilbyde **kortere ophold** vurderes generelt som en nøgleforudsætning for at motivere mere etablerede studerende til udlandsophold. Det er også her bemærkelsesværdigt, hvor lidt vægt de studerende tillægger denne barriere (både i fokusgruppeinterviewet om drivkræfter og i fokusgruppeinterviewet om barrierer) i sammenligning med medarbejdere og ledere, der vurderede de studerendes manglende mobilitet som følge af fx hjemlige familieforhold, som den allerstørste barriere for, at de studerende tager på praktik- eller studieophold i udlandet.

### 4.3 Drivkræfter og barrierer for indgående mobilitet

#### 4.3.1 Drivkræfter for indgående mobilitet

Medarbejdere og ledere, der har deltaget i surveyundersøgelsen, er endvidere blevet bedt om at vurdere hvilke faktorer, der fungerer som de største drivkræfter for øget indgående studentermobilitet. Resultaterne fremgår i tabellen nedenfor.

**Tabel 4.5: Drivkræfter for indgående mobilitet angivet i pct.**

Hvilke faktorer fungerer som de tre største drivkræfter for, at udenlandske studerende vælger at tage på udlandsophold på jeres uddannelsesinstitution som led i deres uddannelse?	Medarbejdere	Ledere
Interessante uddannelses tilbud på engelsk	39	43
Særlig undervisningsform i Danmark (fx tæt dialog med underviserne)	38	32
Danmark har ry for at lave gode uddannelser	20	25
Mulighed for stipendier via udvekslingsaftaler	36	32
Danmark har ry for at lave gode uddannelser	23	15
Rejselyst	22	17
Mange partnerskaber med udenlandske uddannelsesinstitutioner	17	13
Koblingen mellem teori og praksis i danske uddannelser	23	36
Manglende studieafgift samt mulighed for SU-stipendier	29	25
Andet	2	0
Ved ikke	14	17

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarmuligheder. Hvis de har valgt "ved ikke", har de ikke kunnet vælge andre.

Der er generelt stor spredning i medarbejdernes og ledernes angivelse af faktorer, der i særlig høj grad fremmer den indgående studentermobilitet, og det kunne vidne om, at det er en flerhed af faktorer, der skal til for at løfte inflowet af udenlandske udvekslingsstuderende til professionshøjskolerne ifølge medarbejdere og ledere. Skal man imidlertid pege på de faktorer, der ifølge de fleste medarbejdere øger den indgående mobilitet, synes interessante uddannelsesstilbud på engelsk, den særlige undervisningsform i Danmark samt muligheder for stipendier via udvekslingsaftaler at være særlige vigtige drivkræfter. Medarbejderne peger også på, at manglende studieafgift og muligheder for at få SU-stipendier kan øge antallet af udenlandske studerende, der tager på udveksling i Danmark. En stor andel af lederne peger også på, at interessante uddannelsesstilbud, den særlige undervisningsform i Danmark samt muligheder for stipendier via udvekslingsaftaler kan øge den indgående studentermobilitet. Samtidig vurderer en stor del af lederne også, at koblingen mellem teori og praksis i professionshøjskolernes uddannelser er attraktivt for mange internationale studerende.

De internationale studerende peger i fokusgruppeinterviewet også på en række drivkræfter, der dels fremmer motivationen for at tage på udvekslingsophold i det hele taget, dels øger incitamentet og dermed også sandsynligheden for, at valget falder på en dansk professionshøjskole. Der er flere overlap mellem de studerendes og ledere og medarbejders vurdering af de faktorer, der fremmer indgående mobilitet, selvom også nye indsigter og drivkræfter afdækkes i fokusgruppeinterviewene.

For det første ønsker udvekslingsstuderende at studere i et **stærkt internationalt miljø**, der er præget af mulighederne for at skabe **gode internationale netværk**, som fremadrettet kan bidrage til at kickstarte drømmen om en international karriere. I den forbindelse peger flere studerende på, at **koncentrationen af internationale studerende** på uddannelsesstedet er afgørende for deres valg af uddannelsessted, fordi det øger mulighederne for at knytte bånd til andre studerende med mange forskellige nationale baggrunde, hvilket igen styrker mulighederne for at udvikle internationale kompetencer som led i studieopholdet, fx engelsk og interkulturel forståelse. De studerende oplever også, at en stor koncentration af og et godt netværk mellem de internationale studerende på de danske uddannelsessteder er med til at **mindske frafaldet** på uddannelserne, fordi det skaber bedre betingelser for, at udenlandske studerende kan støtte og hjælpe hinanden forud for og under opholdet i Danmark. Dette gælder i forhold til praktiske ting som fx at finde et deltidsjob eller en bolig, men det har derudover også et stærkt socialt sigte fx at mindske følelsen af ensomhed blandt udvekslingsstuderende. De studerende understreger i den forbindelse også, at **mentorordninger** og gode introduktionsforløb med mange sociale aktiviteter ligeledes kan bidrage til de sociale aspekter af undervisningsmiljøet blandt de internationale studerende på professionshøjskolerne. Det kan således også være med til at give de studerende et positivt indtryk af studielivet i Danmark.

”Jeg har også fået et stort netværk over hele Europa. Jeg tog også på udveksling for at udvide mit netværk. Det er sindssygt vigtigt at have – både nu men også bagefter. Ikke mindst, hvis man gerne vil have en international karriere. Så er det vigtigt at kende nogen ude i verden.”

International studerende

For det andet ønsker de internationale studerende også at læse videre i udlandet, fordi **kvaliteten af uddannelsessystemet** i hjemlandet i deres øjne er utilfredsstillende. De studerende leder således efter udvekslingslande, der har ry for at kunne levere uddannelser af høj kvalitet, og at det danske uddannelsessystem har et godt renommé, er således én af årsagerne til, at de er taget til Danmark på udlandsophold. At valget netop falder på en dansk professionshøjskole skyldes for manges vedkommende, at personer i deres **nære netværk** har haft gode erfaringer med at være på udvekslingsophold på professionshøjskolerne og har opfordret dem til at tage af sted. Flere studerende fortæller således, at deres venner, bekendte eller familiemedlemmer har været en direkte medvirkende årsag til, at de er på udvekslingsophold i Danmark, dels fordi personer i deres nære netværk har haft positive erfaringer med at studere i Danmark, dels fordi et **kvalitetsstempel** fra personer, man stoler på, vægter meget tungt i beslutningen om udvekslingsophold. Det understreges generelt i interviewet, at det øger motivationen for et udvekslings-

ophold, når **andre internationale studerende** fortæller om deres oplevelser med uddannelsesstedet. I den forbindelse opleves ordningen med, at udenlandske studerende optræder som **ambassadører** for og promoverer uddannelsesstedet på udenlandske uddannelsesmesser og på

“Vi har ambassadører, som rejser rundt i de forskellige lande. De deltager eksempelvis i uddannelsesmesser i udlandet. VIA vælger en fra hvert studie, som kan markedsføre VIA i udlandet, og det er smart. Man vil gerne høre det fra folk, der selv har prøvet at læse på VIA”

International studerende

uddannelsesinstitutioner i hjemlandet som et særligt givtigt tiltag i forhold til at øge professionshøjskolernes indgående studentermobilitet.

Enkelte af de øvrige studerende har dog også selv undersøgt mulighederne i Danmark, bl.a. via **Study in Denmark** og professionshøjskolernes egne **hjemmesider**, og har på denne baggrund valgt et udvekslingsophold på en dansk professionshøjskole. Et fælles trækplaster – uanset hvor de studerende har deres informa-

tioner fra – er **studieformen** i Danmark generelt og på professionshøjskolerne specifikt. De internationale studerende understreger således, at muligheden for at **koble teori og praksis**, hvor tingene læres ved at prøve kræfter med teorier på virkelige problemstillinger, har været en af de ting, som motiverede dem til at vælge et udvekslingsophold på en dansk professionshøjskole. Professionshøjskolerne opfattes derudover som et godt alternativ til universitetsmiljøet. I den forbindelse fremhæves det også, at det er givende at prøve kræfter med en undervisningsmetodik, hvor omfanget af **udenadslære er mindre**, og hvor underviserne **møder de studerende i øjenhøjde**.

For det tredje peger de internationale studerende på, at der eksisterer en række **økonomiske incitament**er for at tage på udvekslingsophold i Danmark, hvor EU-borgernes mulighed for at få SU samt manglende studieafgift i særlig grad fremhæves som drivkræfter bag de studerendes beslutning om et dansk studieophold. Imidlertid er **muligheden for deltids- og studiejobs** også af afgørende betydning for de studerendes ønske om at studere i Danmark, og denne mulighed afsøges aktivt i forbindelse med valget af uddannelsessted, bl.a. ved at forhøre sig hos internationale studerende, der allerede er i Danmark. Muligheden for at få et studiejob parallelt med udvekslingsopholdet varierer imidlertid betydeligt afhængigt af, om uddannelsesstedet ligger tæt på virksomheder, der også kan bruge internationalt arbejdskraft, og det kan således være hensigtsmæssigt for nogle uddannelsesinstitutioner at opdyrke de studerende **kontakter til lokale virksomheder**. Promovering af de studerendes muligheder for studiejobs kan således også være en genvej til øget indgående studentermobilitet. Sidstnævnte mindsker desuden udfordringerne med høje leveomkostninger i Danmark samt begrænsede muligheder for tilknytning til det danske arbejdsmarked, der er to barrierer i forhold til at øge den indgående studentermobilitet. Disse beskrives yderligere i afsnittet nedenfor.

“De fleste har søgt i både England og Danmark. Men så fik jeg lånepapirer fra England, og så tænkte jeg “hell no”. Og så spurgte jeg en pige, som jeg kendte, som var her, hvordan det var i Danmark. Hun hjalp mig med at undersøge tingene, og hvordan jeg skulle søge. Jeg vidste ingenting om Danmark, inden jeg kom herop faktisk, men det lød fedt det, hun fortalte”.

International studerende

#### 4.3.2 Barrierer for indgående mobilitet

I surveyundersøgelsen er medarbejdere og ledere ligeledes blevet bedt om at vurdere hvilke faktorer, der fungerer som de største barrierer for, at udenlandske studerende tager på udvekslingsophold på en dansk professionshøjskole. Resultaterne fremgår i tabellen nedenfor.

**Table 4.6: Barrierer for indgående mobilitet angivet i pct.**

Hvilke faktorer fungerer som de tre største barrierer for, at udenlandske studerende vælger at tage på udlandsophold på jeres uddannelsesinstitution som led i deres uddannelse?	Medarbejdere	Ledere
Leveomkostninger i Danmark	63	59
Praktiske forhold, fx visum og transport	15	11
Dårlig markedsføring af professionshøjskolerne i udlandet	21	32



Det er for svært at finde bolig i Danmark	31	28
Dimensioneringen af danske uddannelser	5	19
Manglende engelsksproglige kompetencer	12	9
Begrænset undervisningsudbud på engelsk	50	38
Andet	5	6
Ved ikke	18	25

Note: N=154 (101 medarbejdere og 53 ledere). Respondenterne har kun haft mulighed for at vælge 3 svarmuligheder. Hvis de har valgt "ved ikke", har de ikke kunnet vælge andre.

Som det fremgår af tabellen, peger en stor andel af både medarbejdere og ledere på, at leveomkostningerne i Danmark samt et begrænset undervisningsudbud på engelsk er en barriere for øget indgående mobilitet. Medarbejderne peger ligeledes på, at begrænsede muligheder for at finde boliger for internationale studerende også hæmmer den indgående mobilitet, mens lederne i højere grad angiver, at dårlig markedsføring af professionshøjskolerne i udlandet begrænser antallet af internationale studerende på udveksling i Danmark. I forhold til sidstnævnte henvises også til afsnit 3.7.

"Vi fik ingen informationer inden. Kun om dagen, hvor vi skulle komme. Det var ret mærkeligt. Det kunne have været fedt at få informationer om alle opstartsaktiviteterne og på forhånd få at vide, at der var denne her facebookgruppe, som vi bruger meget. Så havde det nok været mindre nervepirrende at tage af sted"

International studerende

De internationale studerende identificerer i fokusgruppeinterviewet også en række barrierer, der dels hæmmer deres motivation for et udvekslingsophold i Danmark, dels begrænser lysten til at anbefale et udvekslingsophold på en dansk professionshøjskole til andre. Dette nuancerer og udbygger resultaterne fra surveyundersøgelsen.

For det første peger flere internationale studerende på, at **informationsniveauet** forud for deres udvekslingsophold ikke føltes tiltrækkeligt. De studerende fortæller således, at de kun

fik oplysninger om udvekslingsopholdets startdato, men at de ellers ikke fik informationer, der kunne forberede dem på opholdet i Danmark. Dette skabte utryghed forud for opstarten samt opstartsvanskeligheder for enkelte studerende i begyndelsen af udvekslingsopholdet. Der er imidlertid også variation i de studerendes oplevelse af denne barriere. En enkelte studerende fortæller, at hun blev inviteret til en **gruppe på facebook for internationale studerende** på Campus Herning, hvor hun kunne stille spørgsmål og få gode råd fra internationale studerende, der allerede befandt sig i Danmark. Dette fremhæves som en rigtig god strategi i forhold til at skabe større tryghed omkring studiestarten i Danmark. På de øvrige campusser har de internationale studerende også ønsket at kunne invitere kommende studerende til deres facebookgruppe, men de har imidlertid ikke kunne få adgang til mailadresser og navne på de nye udvekslingsstuderende fra det studieadministrative personale. De studerende understreger, at et øget informationsniveau generelt samt specifikt om de aktiviteter, der er planlagt i de studerendes introduktionsforløb, vil være en stor fordel i forhold til dels at få nye studerende til at føle sig velkomne, dels at promovere introduktionsforløbet, som de studerende generelt er meget begejstrede for.

For det andet oplever de studerende, at **lave adgangskrav til uddannelserne** er ulempe ved udvekslingsophold på professionshøjskoler i Danmark. Det er således oplevelsen blandt de internationale studerende, at de lave adgangskrav er medvirkende til, at mindre motiverede studerende får en plads på studiet, og dette forringer det faglige miljø. Samtidig opleves det som særligt problematisk i lyset af studieformen på professionshøjskolerne, hvor meget af

"Man kunne godt have højere adgangskrav, for der er nogen, som ikke kan håndtere friheden, og som ikke får lavet noget. Konkurrencen er ikke så stærk, og det er måske lidt ærgerligt. Der ville være flere motiverede studerende her, tror jeg, hvis der var højere adgangskrav. Det ville også føles, som om uddannelsen var mere værd".

International studerende

undervisningen er **baseret på gruppearbejde**. Flere studerende har således oplevet, at de har fået mindre ud af undervisningen i situationer, hvor de skal arbejde i grupper med studerende, der ikke er nær så motiverede for at lære noget eller ikke er nær så ambitiøse, som dem selv. Generelt er **studieformen**, hvor det forventes, at de studerende tager "ansvar for egen læring", en udfordring for mange internationale studerende, der er vant til traditioner med udenadslære og et højere akademisk pres. De internationale studerende peger på, at mange ikke kan administrere friheden og bliver lidt dovne i løbet af udvekslingsopholdet, hvilket også kan mindske øvrige studerendes motivation og faglige udbytte af undervisningen. Af denne grund peger flere på, at det kunne være en fordel at forhøje adgangskravene, fordi det vil bidrage til et bedre læringsmiljø på professionshøjskolerne og dermed bedre oplevelser med udvekslingsophold i Danmark.

For det tredje peger flere studerende på, at det har været en stor udfordring at finde relevante **praktikpladser og studiejobs** i Danmark, og de studerende efterspørger i den forbindelse flere **vejlednings- og støttefunktioner** fra uddannelsesinstitutionernes side. De studerende understreger, at deres undervisere i vid udstrækning er tilgængelige med råd og vejledning om fx praktikforløb, men mange oplever et behov for en mere **systematisk og professionel karrierevejledning** – ikke mindst, fordi de oplever, at de står dårligere i konkurrencen om praktikpladser end danske studerende. Udfordringerne med praktikpladser opleves desuden som særlig problematisk, fordi mange af de studerende har den opfattelse, at praktik, trainee-stillinger og studiejobs er den nemmeste (og måske endda eneste) indgang til det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse, hvilket er alfa og omega i forhold til at fastholde dygtige udenlandske studerende i Danmark. Som en sidebemærkning har **leveomkostningerne** i Danmark også overrasket mange, men de studerende peger på, at denne barriere mindskes betydeligt, når og hvis der skabes muligheder for, at udvekslingsstuderende kan få et studiejob, imens de er i Danmark. Erhvervsmesser, Company Dating og rådgivning om udarbejdelse af ansøgninger og CV'er opleves som tilbud, der kan skabe bedre betingelser for, at internationale studerende kan få praktikpladser og studiejobs under uddannelsesforløbet, hvorved der på sigt kan skabes en større tilknytning til det danske arbejdsmarked og større professionelle netværk blandt de studerende.

For det fjerde indebærer den sidste oplevede barriere en række praktiske udfordringer, som de internationale studerende har oplevet i forbindelse med deres udvekslingsophold i Danmark. Mange af de studerende peger således på, at det har været en udfordring at finde **bolig til en overkommelig pris** i Danmark, særligt før men også efter at de kom til Danmark. Dette gælder også de steder, hvor professionshøjskolerne hjælper de studerende med at finde bolig, fx ved hjælp af nærliggende kollegier. Her påpeger de internationale studerende, at prisen er meget høj for en etværelseslejlighed og næsten sluger hele den månedlige SU-ydelse. Enkelte studerende fortæller imidlertid også, at de ikke har fået hjælp til at finde bolig, og også denne barriere opleves således forskelligt afhængig af det uddannelsessted, som den studerende er tilknyttet. En anden praktisk ting, der har gjort det sværere at være international studerende i Danmark, er **det gule sygesikringsbevis**, der dels opleves som besværligt at ansøge om, dels er nødvendig for at bo og leve "normalt" i Danmark, fx i forhold til at komme til læge, få medlemskab til fitnesscenter, oprette buskort og få et arbejde. Det opleves særligt som en barriere, hvis det ikke er muligt at ansøge om sygesikringsbeviset på eller med hjælp fra uddannelsesstedet eller direkte hos borgerservice i den by, som uddannelsesstedet ligger i.

## 5. KONKLUSION OG ANBEFALINGER

### 5.1 Konklusioner

Opsummerende viser kortlægningen af internationaliseringen i professionshøjskolesektoren ved baseline 2015, at professionshøjskolerne overordnet set er kommet godt i gang med at løfte internationaliseringsopgaven og herigennem indfri regeringens målsætninger. Dette gælder dog hovedsagligt for regeringens **målsætninger for udgående studentermobilitet**, mens professionshøjskolerne i noget mindre grad føler sig klædt på til at realisere målene for **den indgående studentermobilitet**.

Kortlægningen viser imidlertid også, at der fortsat er et stort udviklingspotentiale i internationaliseringsindsatsen på en række dimensioner. Dette viser hovedpointerne fra **kapitel 3** om internationaliseringsstatus og –parathed også. Hovedpointerne fremgår nedenfor.

- Der er **store forskelle i medarbejdernes og ledernes vurdering** af status for og parathed til at løfte internationaliseringsopgaven. Dette gælder, når det kommer til den ledelsesmæssige prioritering af internationaliseringsindsatsen, medejerskabet blandt medarbejderne i forhold til internationaliseringsdagsordenen, internationaliseringskapaciteten og professionshøjskolernes parathed til at nå regeringens målsætninger for ud- og indgående mobilitet. Generelt er **lederne mere positive** overfor fremdriften i internationaliseringsopgaven samt institutionernes kapacitet til at løfte opgaven end medarbejderne.
- Indsatsen for at øge den **internationale dimension** i undervisningen er meget fragmenteret og spredt på tværs af surveyundersøgelsens respondenter. Nogen professionshøjskoler gennemfører mange aktiviteter i et relativt stort omfang for at sikre en international orientering i uddannelserne, mens andre kun i mindre omfang har fokus på dette indsatsområde.
- Generelt tyder det på, at **rekrutteringen og fastholdelse af talentfulde udenlandske studerende** ikke har stor bevågenhed blandt professionshøjskolerne. En stor andel af respondenterne angiver således, at de ikke systematisk arbejder med dette.
- Kortlægningens resultater tyder desuden på, at systematikken omkring udarbejdelse og anvendelse af **procedurer og systemer til kvalitetssikring** kun er udbredt blandt omkring halvdelen af kortlægningens respondenter, og der er således rum for yderligere udvikling på dette parameter.

Derudover viser kortlægningen, at der er en række drivkræfter og barrierer, der betinger professionshøjskolernes muligheder for at nå regeringens målsætninger. Kortlægningens øvrige resultater skal ses i samspil og indenfor rammer af de identificerede drivkræfter og barrierer. Hovedpointerne fra **kapitel 4** opsummeres i tabellen nedenfor:

Tabel 5.1: Opsummering af drivkræfter og barrierer

	Drivkræfter	Barrierer
Regeringens mobilitetsmålsætninger	<p>Regeringens handleplaner og internationaliseringsdimension i udviklingskontrakter</p> <p>Gode netværksrelationer i udlandet og udvekslingsprogrammer</p> <p>Strategiske partnerskaber som platforme til øget internationalisering (og genvej til kvalitetssikring)</p>	<p>Manglende muligheder for at udbyde uddannelser på master-niveau</p> <p>Manglende økonomiske incitamenter til øget internationalisering</p> <p>Uddannelsernes modulinddeling</p> <p>Begrænsede mobilitetsvinduer i uddannelserne</p> <p>Sproglige barrierer og manglende overførbare erfaringer til dansk kontekst (særligt vækstlande)</p>
Udgående studentermobilitet	<p>Studerendes rejselyst</p> <p>Mange mobilitetsvinduer i uddannelserne</p> <p>Sammenlignelig opbygning af danske og udenlandske uddannelser</p> <p>Tilbud om korte ophold, pakkeløsninger og muligheden for udlandsophold med studiekammerater</p> <p>Intensiv og løbende vejledning og information</p> <p>Oplæg og vejledning fra studerende, der også har været i udlandet</p> <p>Styrkede karrieremuligheder</p>	<p>Uddannelsernes orientering mod danske forhold</p> <p>Manglende klarhed om karrieremuligheder med udlandsophold</p> <p>Mangelfuld og demotiverende vejledning</p> <p>Manglende vejledning om praktiske forhold, fx om legatansøgninger</p> <p>Usikkerhed om aftagernes efterspørgsel efter internationalt orienterede kandidater</p> <p>Hjemlige forhold, fx familie</p>
Indgående studentermobilitet	<p>Stærke internationale miljøer på uddannelsessteder</p> <p>Mentorordninger og netværk mellem internationale studerende</p> <p>Kvaliteten af dansk uddannelse</p> <p>Anbefalinger fra personer i nære netværk og andre internationale studerende (ambassadører)</p> <p>Koblingen mellem teori og praksis, herunder den danske undervisnings- og studieform</p> <p>Økonomiske incitamenter, fx muligheden for studiejobs</p>	<p>Begrænset information forud for udvekslingsophold</p> <p>Manglende facilitering af kontakt mellem kommende studerende forud for udvekslingsophold</p> <p>Lave adgangskrav, herunder især ift. gruppearbejde</p> <p>Muligheder for at finde praktik og studiejobs</p> <p>Utilstrækkelig karrierevejledning (ift. praktik)</p> <p>Leveomkostninger</p> <p>Praktiske ting, fx bolig</p>

## 5.2 Anbefalinger

Med afsæt i kortlægningens resultater er det muligt at opstille en række konkrete **anbefalinger** og forslag til tiltag. Anbefalingerne sigter mod dels at mindske barrierer og øge drivkræfter for regeringens mobilitetsmålsætninger, dels at fremme internationaliseringen i bred forstand såvel som institutionernes internationaliseringskapacitet fremadrettet. Anbefalinger præsenteres nedenfor, hvor der skelnes mellem anbefalinger, der retter sig mod Danske Professionshøjskolesektoren politiske arbejde, mod den samlede professionshøjskolesektor og mod de enkelte professionshøjskoler.

### 5.2.1 anbefalinger målrettet Danske Professionshøjskolelæreres politiske arbejde

- **Fortsæt presset for at få lov til at udbyde uddannelser på masterniveau:** Danske såvel som udenlandske studerende er mindre mobile på bacheloruddannelserne end på kandidatuddannelserne, og professionshøjskolerne har dermed ulige muligheder for at indfri regeringens mobilitetsmålsætninger relativt til universiteterne. Af denne grund anbefales det, at Danske Professionshøjskoler fortsat presser på for at få lov til at udbyde uddannelser på masterniveau. En trædesten i forhold til at øge presset kan indebære en styrket dialog om professionshøjskolerens status som **"University Colleges"**, der af både internationale chefer og udenlandske studerende opfattes som uhensigtsmæssig, fordi der ikke findes tilsvarende ordninger i en udenlandsk kontekst. I den forbindelse kan det være relevant at arbejde for, at professionshøjskolerne får status svarende til sammenlignelige institutioner i udlandet, nemlig **"Universities of Applied Science"**, idet det dels indebærer udbud af masteruddannelser, dels styrker mulighederne for at promovere danske professionsuddannelser i udlandet.
- **Styrk den nationale kapacitet på det internationale område:** Der er behov for at styrke den nationale kapacitet på det internationale område. En forudsætning for, at de meget ambitiøse internationaliseringsmålsætninger kan indfris, er, at professionshøjskolerne har adgang til en **national viden- og rådgivningskapacitet**, der systematisk kan understøtte internationaliseringsindsatsen. Samtidig vil en national og **koordineret markedsføring** af danske uddannelser i udlandet, der sætter fokus på såvel specifikke faglige styrker (fx moderne studieformer) samt generelle faktorer (danskernes engelskkundskaber) også kunne løfte professionshøjskolerens muligheder for at realisere regeringens målsætninger. På nuværende tidspunkt er **arbejdsdelingen mellem det centrale og decentrale niveau ikke effektiv**, fordi det indebærer, at alle professionshøjskolerne langt hen ad vejen bruger ressourcer på at udvikle de samme **lokale løsninger på ens udfordringer**. Af denne grund kan Danske Professionshøjskoler med fordel arbejde politisk for at styrke den nationale kapacitet på det internationale område.
- **Behov for dialog om differentierede internationaliseringsmålsætninger:** Det er motiverende med **ambitiøse mål**, men målsætningerne **skal også være realistiske** og afspejle en forståelse for de grundlæggende **uddannelsesstrukturer** og forskelligheder i uddannelsernes faglige indhold. De nuværende mobilitetsmålsætninger afspejler ikke denne forståelse. Der er derfor et stort behov for en dialog med det politiske niveau om at skabe **mere differentierede internationaliseringsmålsætninger**, der er afstemt efter uddannelsernes struktur og faglige indhold. Eksempelvis er mulighederne for internationalisering ikke ens på tværs af professionshøjskolerens bacheloruddannelser og universiteternes kandidatuddannelser, ligesom mulighederne for internationalisering er større indenfor det tekniske fagområde end på velfærdsuddannelserne, som fx socialrådgiveruddannelsen. Samtidig er der behov for dels større klarhed omkring **mobilitetsmulighederne** indenfor de forskellige uddannelser, dels flere **mobilitetsvinduer** i de eksisterende uddannelser. Af denne grund kan Danske Professionshøjskoler med fordel arbejde politisk for at differentiere internationaliseringsmålsætningerne og skabe større lovgivningsmæssig mulighed for øget udgående internationalisering.

### 5.2.2 anbefalinger målrettet den samlede professionshøjskolesektor

- **Ensret opgørelsesmetoder for at skabe større gennemsigtighed: Fragmenteringen i tælleprincipper** og mobilitetsstatistikens opgørelsesmetoder på tværs af professionshøjskolerne **forringer mulighederne for at træffe datadrevne beslutninger** om prioriteringer i internationaliseringsindsatsen fremadrettet. Det besværliggør endvidere professionshøjskolesektorens muligheder for at følge udviklingen på tværs af og indenfor professionshøjskolerne, hvilket begrænser mulighederne for dels at identificere **best practice**, dels for at **videndele om gode erfaringer** med dokumenterbare resultater. Af denne grund anbefales det, at professionshøjskolerne fortsætter og opprioriterer deres fælles indsats for at udarbejde retningslinjer for opgørelse af mobilitet, der implementeres på alle uddannelsessteder og fagområder (ved decentral organisering). Når sektoren har et samlet bud på retningslinjer, anbefales det endvidere, at dette bud bringes i spil i dialogen med Uddannelses- og Forskningsministeriet.

- **Prioriter kvalitet fremfor kvantitet:** De ambitiøse målsætninger for udgående og indgående mobilitet øger risikoen for, at professionshøjskolerne anlægger **et kortsigtet fokus** og forfølger initiativer, der sikrer **hurtig vækst i de internationale aktiviteter**. Hvis dette sker på bekostning af et mere langsigtet fokus på at udvikle og fastholde initiativer af høj kvalitet og med bæredygtige fremtidsudsigter, fx via udviklingen og anvendelsen af systematiske **kvalitetssikringsystemer**. Kortlægningens resultater vidner således om, at kvalitetssikringsarbejdet ikke er fulgt med udviklingen i nye internationale initiativer, og at der eksisterer et stort udviklingspotentiale og –behov for at udvikle procedurer, der kan sikre et **kvalificeret tilbageløb** fra internationaliseringsaktiviteterne til videreudvikling af uddannelsernes kvalitet. Det giver imidlertid ikke mening (ikke mindst i lyset af kommende **akkrediteringer**), at hver enkelt professionshøjskole udvikler lokale kvalitetssikringsystemer. Af denne grund anbefales det, at professionshøjskolerne i fællesskab udarbejder procedurer og systemer, der kan underbygge kvalitetssikringsarbejdet på tværs.
- **Opprioriter fokus på indgående mobilitet:** Eksposeringen af regeringens målsætninger for udgående mobilitet har formentligt medført en ned- eller **underprioritering** af målsætningerne rettet mod at øge den **indgående studentermobilitet**. Hverken medarbejdere eller ledere vurderer, at professionshøjskolerne er kompetencemæssigt klædt på til at løfte opgaven med at tiltrække flere internationale studerende til Danmark, ligesom at kun meget få professionshøjskolerne arbejder systematisk og strategisk med **rekruttering og fastholdelse** af udenlandske talenter. En gensidig drøftelse af, hvordan opgaven med at tiltrække flere udenlandske studerende, kunne derfor være gavnligt, ligesom at drøftelserne kunne kobles på Danske Professionshøjskoler strategiske arbejde med at styrke den nationale internationaliseringskapacitet. Det anbefales derfor, at professionshøjskolesektoren dels drøfter de **forudsætninger**, det kræver for at løfte målsætninger om indadgående mobilitet, dels **iværksætter og udarbejder tiltag**, der kan understøtte kapacitetsudviklingen på dette område for hele sektoren.
- **Overvej behovet for aftagerundersøgelse:** Professionshøjskolerne udbyder mange og meget forskelligartede uddannelser, der alle er kendetegnet ved en særlig DNA og forskellige grader af orientering mod danske forhold, og i mange tilfælde sætter **uddannelsernes DNA** således rammerne for internationaliseringsmulighederne på de enkelte fagområder. Eksempelvis tyder det på, at internationaliseringen har bedre vilkår og muligheder på de merkantile uddannelser end på de samfunds- og socialfaglige uddannelser. I den forbindelse anbefaler Rambøll, at Danske Professionshøjskoler igangsætter en **større undersøgelse af relevante aftageres behov for internationalt orienterede kandidater** fra professionshøjskolerne, der kan skabe større klarhed omkring internationaliseringens vilkår på de forskellige fagområder i lyset af branchernes efterspørgsel. Resultaterne af undersøgelsen kan samtidig fungere som trædesten for dialogen med Uddannelses- og Forskningsministeriet om en øget differentiering af de internationale målsætninger samt bidrage til at skabe større sikkerhed blandt danske såvel som udenlandske studerende omkring potentielle faglige og karrieremæssige gevinster ved udlandsophold (jf. nedenfor).

### 5.2.3 Anbefalinger målrettet de enkelte professionshøjskoler

- **Kommunikér den ledelsesmæssige prioritering tydeligere:** At ledelsens prioritering af internationaliseringsindsatsen tilsyneladende ikke siver helt ud til medarbejderne, kan skabe **motivationsproblemer** såvel som **udfordringer med manglende medejerskab** for internationaliseringsdagsordenen blandt medarbejderne. Ledelsesmæssig forankring af internationaliseringen er dermed også en barriere, der bør adresseres på professionshøjskolerne. Rambøll anbefaler derfor også, at ledelsen fremadrettet prioriterer en **tydelig og bred kommunikation** om prioriteringen af internationalisering. Denne kommunikation kan indeholde flere dimensioner og tjener også flere formål. Professionshøjskolerne skal således være opmærksomme på, at nye internationaliseringstiltag kommunikeres til alle institutionens medarbejdere, ligesom det vil være frugtbart at tydeliggøre, hvordan internationaliseringsindsatsen spiller sammen med professionshøjskolens øvrige hverdag. Det skal skabe **en større integrati-**

**on af internationaliseringsdagsordenen**, der kan signalere, at internationalisering er et vigtigt indsatsområde, som alle forventes at bakke op omkring.

- **Prioriter strategisk kompetenceløft:** Institutionernes internationaliseringsindsats vil i vidt omfang afspejle organisationens **internationale kapacitet**. De internationale kompetencer, der er til stede blandt ledelse og medarbejdere vil med andre ord udgøre en **institutionel rammebetingelse**, som har stor betydning for institutionens evne til af indfri regeringens internationaliseringsmålsætninger. Det vil derfor være væsentligt, at den enkelte institution som led i opfølgingsarbejdet på nærværende kortlægning gennemfører en **analyse af institutionens internationale kompetencer**, hvor der sættes fokus på blandt andet medarbejdernes **sproglige og interkulturelle kompetencer** samt de ledelsesmæssige og administrative kompetencer til **projektledelse, fundraising og eksternt relationsarbejde**. Det vil således være forskelligt fra institution til institution, hvilke konkrete satsninger der bør oprioriteres. Det anbefales, at der på baggrund af analysen udarbejdes en plan for et strategisk kompetenceløft målrettet internationaliseringsindsatsen blandt medarbejdere og ledere.
- **Fokuser initiativer til at øge den internationale dimension i undervisningen:** En stor mængde redskaber til at skabe og sikre en tydelig international dimension i undervisningen anvendes af professionshøjskolerne. Dette kan på den ene side være meget positivt, men på den anden side indeholder det også en risiko for, at **gennemslagskraften af visse initiativer udvandes** og ikke bliver en etableret praksis, der løbende kan finpudses og kvalificeres. Derfor bør det overvejes, om det er muligt at lave en **strategisk prioritering af perspektivrige redskaber**, hvis anvendelse løbende kan intensiveres, i takt med at de gode erfaringer opsamles. En mulighed kunne fx være at indføre faste månedlige foredrag af udenlandske studerende, der holder oplæg om praksis på netop deres fagområde i hjemlandet. En anden mulighed kunne være, at danske studerende forpligter sig til at holde oplæg om deres erfaringer og oplevelser i udlandet, når de kommer hjem. Ordninger som disse vil kunne skabe **integrerede elementer af internationalisering** i hverdagen blandt de studerende. Dette skaber større bevidsthed om internationale muligheder og perspektiver blandt de studerende og sikrer et **tilbageløb** fra studerendes udlandsophold til undervisningen. Rambøll anbefaler derfor, at professionshøjskolerne i højere grad udtænker muligheder for, at danske og internationale studerendes såvel som underviseres **viden om internationale forhold og erfaringer fra udlandsophold nyttiggøres** til at skabe en international dimension i undervisningen.
- **Faciliter øget videndeling og ensretning på tværs af fagområder:** Der er **stor spredning** i både betingelser og praksis for internationaliseringsindsatsen på **tværs af fagområder** inden for professionshøjskolerne. Det viser resultaterne af surveyundersøgelsen, som bekræftes af fokusgruppeinterviewene med danske og udenlandske studerende. Hvor nogle fagområder er langt fremme og kan betegnes som **internationaliseringens frontløbere**, halter andre fagområder bagefter. Fragmenteringen betyder imidlertid også, at kompetencer til og viden om den gode internationaliseringsindsats findes **in-house** på professionshøjskolerne, og selvom fagområdernes vilkår er forskellige, må det formodes, at nogens gode erfaringer alligevel kan inspirere andre. Af denne grund anbefaler Rambøll, at professionshøjskolerne faciliterer en **øget videndeling** på tværs af fagområderne (og uddannelsessteder), der kan bidrage til en **større ensretning** i indsatsen og dermed også de studerendes internationale muligheder.
- **Differentier tilbuddet og skab lette valg for flere typer af studerende:** Den **heterogene sammensætning** af studerende på professionshøjskolerne indebærer, at nogle studerende er **mindre mobile** end andre på grund af fx familieforhold, og dette kan i nogle tilfælde blive en **sovepude for internationaliseringsindsatsen**. Fokusgruppeinterviewene med studerende indikerer imidlertid, at betydningen af denne strukturelle barriere kan mindskes betydeligt, hvis mulighederne for udlandsophold tilrettelægges **mere fleksibelt** og med større vægt på de studerendes **følelse af tryghed** ved at være på udlandsophold. Det kan skabes via flere ordninger baseret på grab-and-go, pakkeløsninger, øgede muligheder for korte ophold, og ved at studerende kan tage sammen af sted på udlandsophold. Af denne grund anbefales det, at professionshøjskolerne i højere grad tænker i at **differentiere de interna-**

**tionale tilbud** afhængigt af den målgruppe af studerende, som ønsker at motivere til udlandsophold.

- **Styrk de studerendes dialog med og kendskab til aftagerne:** Usikkerheden blandt de studerende om **aftagernes efterspørgsel** efter internationalt orienterede kandidater skaber stor utryghed ved udlandsophold, der får færre studerende til at kaste sig ud i nye internationale oplevelser. **Øget dialog med aftagere**, der kan tydeliggøre karrieremæssige fordele ved udlandsophold, **målrettet karriererådgivning** med fokus på, hvordan internationale erfaringer kan nyttiggøres fremadrettet, og **oplæg fra tidligere studerende**, der nu er i job og har udlandsophold fra studietiden med i bagagen, kunne være initiativer til at mindske usikkerheden og øge motivationen for udlandsophold blandt de studerende. På denne baggrund anbefales det, at professionshøjskolerne søsætter initiativer, der kan øge de studerendes klarhed omkring aftagernes behov for og syn på internationalt orienterede kandidater.
- **Udnyt netværk af udenlandske studerende:** De udenlandske studerende fortæller i fokusgruppeinterviewene, at de langt hen af vejen er blevet opmærksomme på udvekslingsmulighederne **tilfældigt** igennem deres personlige netværk såvel som via etablerede netværk af andre internationale studerende på udvekslingsophold. **Netværk** er således en stor driver for øget indgående mobilitet. Af denne grund er der stort potentiale, hvis disse netværk (samt netværk blandt internationale studerende, der er blevet i Danmark efter endt uddannelse) i højere grad kan **aktiveres til at skabe opmærksomhed** om mulighederne på danske professionshøjskoler på mere systematisk vis. En ny kanal med stort potentiale kunne i den forbindelse være de **sociale medier**, hvor der er mange platforme for udvekslingsstuderende, ligesom mulighederne for at dele reklamespots på udenlandske universiteters Facebook-sider er store. Det kan enten ske via systematisk **social media management**, eller det kan ske **via udvekslingsstuderende**, der allerede er på ophold i Danmark. En mulighed kunne være at skabe økonomiske eller sociale incitamentter for de studerende til at dele nyheder Twitter, Facebook mv., eksempelvis ved et give et mindre tilskud til sociale arrangementer i uddannelsesstedernes internationale netværk for hver nye udvekslingsstuderende, der angiver, at de har opdaget institutionen via de sociale medier. I forlængelse heraf anbefaler Rambøll således, at professionshøjskolerne tænker i nye og alternative veje til at aktivere netværk af internationale studerende, fx via sociale medier.



**BILAG 1**  
**SURVEYUNDERSØGELSE**

# SURVEY: KORTLÆGNING AF INTERNATIONALISERINGEN PÅ PROFESSIONSHØJSKOLER

## Introduktion

Danske Professionshøjskoler gennemfører i samarbejde med Rambøll Management Consulting en kortlægning af internationaliseringsindsatsen i professionshøjskolesektoren. Kortlægningen skal afdække status for internationaliseringsindsatsen på professionshøjskolerne, herunder om sektoren er klædt på til at indfri regeringens internationaliseringsmål frem mod 2020.

Foruden denne surveyundersøgelse gennemføres der også en række interview med internationale chefer, afgangere samt danske og udenlandske studerende som led i kortlægningen. Samtidig indhentes vi også mobilitetsstatistik samt data om udbuddet af internationale uddannelser i Danmark, mobilitetspartnerskaber og omfanget af internationalt samarbejde. Sidstnævnte indhentes i samarbejde med de internationale chefer.

Resultaterne fra kortlægningen skal blandt andet danne grundlag for Danske Professionshøjskoler politiske og strategiske arbejde og fremadrettede forhandlinger med Uddannelses- og Forskningsministeriet. Samtidig skal kortlægningen bruges som et udgangspunkt til at følge udviklingen i internationaliseringen på professionshøjskolerne i de kommende år.

Vi vil derfor også sætte stor pris på, at du vil tage dig tid til at besvare surveyen.

Internationalisering refererer i surveyen til de aktiviteter, der beskrives i regeringens handleplaner *Øget indsigt gennem globalt udsyn og Danmark – et attraktivt uddannelsesland*. Det omfatter en række internationale aktiviteter, eksempelvis deltagelse i internationale netværk, uddannelsesmesser, konferencer, studieture og delegationsbesøg i udlandet, afholdelse af informationsdage og uddannelsesmesser med internationalt fokus i Danmark, undervisningsophold i udlandet for danske undervisere, brugen af gæstelærere, korte og længerevarende udvekslingsophold for de studerende mv.

Vær opmærksom på, at du til sidst i surveyundersøgelsen har mulighed for at komme med yderligere kommentarer, hvis du i løbet af din besvarelse kommer i tanke om andre perspektiver med relevans for internationaliseringsindsatsen end dem, der berøres i surveyen.

## Indledende

### 1. Hvilken funktion har du på din uddannelsesinstitution?

- Medarbejder i karrierecentre [1]
- Leder med internationalt fokus [2]
- Chef med internationalt fokus [3]
- Vejleder med mere generelt fokus [4]
- Studieadministrativ medarbejder [5]
- International koordinator/ konsulent/ vejleder [6]
- Medlem af direktion, fx ressourcenedirektør [7]
- Udviklingskonsulent med mere generelt fokus [8]
- Andet, hvilket: \_\_\_\_\_ [9]

### Prioritering af internationalisering, herunder strategi og finansiering

Nedenfor bedes du tage stilling til en række spørgsmål, der handler om, hvordan og om internationaliseringsdagsordenen er et prioriteret indsatsområde på jeres institution. Spørgsmålene vil bl.a. berøre organiseringen og finansieringen af det internationale arbejde på jeres uddannelsesinstitution.

### 2. Har [uddannelsesinstitution] en særskilt internationaliseringsstrategi (udover målsætninger i fx udviklingskontrakten)?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

**3. Hvor stort kendskab har du til [uddannelsesinstitutionens] internationaliseringsstrategi?**

- Meget lidt kendskab
- Lidt kendskab
- Nogenlunde kendskab
- Stort kendskab
- Meget stort kendskab

**4. Hvordan er internationaliseringsindsatsen organiseret på [uddannelsesinstitution]?**

- Centralt internationaliseringskontor med ansvar for internationaliseringsindsatsen på tværs af fagområder
- Decentrale kontorer med ansvar for internationaliseringsindsatsen på hvert fagområde
- Ansvaret deles mellem et centralt internationaliseringskontor og decentrale kontorer på hvert fagområde
- Andet, hvilket: \_\_\_\_\_

**5. På en skala fra 0-10, hvor god er organiseringen af internationaliseringsindsatsen så på [institution]? 0 skal ses som den mindst optimale organisering, mens 10 skal ses som den mest optimale organisering.**

- 0 – Mindst optimale organisering
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Nogenlunde optimal organisering
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 – Mest optimale organisering

**6. Hvis du har kommentarer til organiseringen af internationaliseringsindsatsen på [uddannelsesinstitution], er du meget velkommen til at kommentere her:**

---



---



---



---

*[Hvis svar [1], [4], [5], [6], [8] og [9] i spørgsmål 1 → spørgsmål 7 og 8]*

**7. Vurder på en skala fra 0 – 10, hvor højt ledelsen prioriterer internationalisering. 0 indikerer, at internationalisering har meget lav prioritet, mens 10 indikerer, at internationalisering har meget høj prioritet.**

- 0 – Internationalisering har meget lav prioritet
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- 8
- 9
- 10 – Internationalisering har meget høj prioritet

**8. Vurder på en skala fra 0 – 10, hvor højt ledelsen bør prioritere internationalisering. 0 indikerer, at internationalisering bør prioriteres mindre, mens 10 indikerer, at internationalisering bør prioriteres højere.**

- 0 – Internationalisering bør prioriteres mindre
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 – Internationalisering prioriteres i tilpas omfang
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 – Internationalisering bør prioriteres højere

[Hvis [2], [3] og [7] i spørgsmål 1 → spørgsmål 9]

**9. Vurder på en skala fra 0 – 10, hvor højt I blandt ledelsen prioriterer internationalisering. 0 indikerer, at internationalisering har meget lav prioritet, mens 10 indikerer, at internationalisering har meget høj prioritet.**

- 0 – Internationalisering har meget lav prioritet
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 – Internationalisering har meget høj prioritet

**10. Vurder, hvor højt internationalisering bliver prioriteret på følgende fagområder på jeres uddannelsesinstitution?**

	Meget lavt	Lavt	Hverken lavt eller højt	Højt	Meget højt	Ikke relevant
• De sundhedsfaglige uddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• De merkantile uddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• De tekniske uddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• De pædagogiske uddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• De social- og samfundsfaglige uddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• De medie- og kommunikationsfaglige uddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• Designuddannelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

**11. Hvordan finansierer I primært jeres internationale aktiviteter? Sæt max 3 kryds.**

- Allokering fra interne udviklingsmidler
- Midler fra udviklingsprojekter (fx finansiering af EU)
- Stipendiemidler (fx fra Erasmus Plus)
- Fundraising (fx via fondsansøgninger)
- Indtægtsdækket virksomhed (fx via kursusvirksomhed, omsætninger fra projekter mv.)
- Årlig grundbevilling fra uddannelsesinstitution
- Taxametertilskud
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

[Hvis svar [3] og [7] i spørgsmål 1 → spørgsmål 12]

**12. Hvor mange interne midler er øremærket internationaliseringsindsatsen årligt på [uddannelsesinstitution]?**

[numerisk] \_\_\_\_\_

**Status for internationalisering og internationale aktiviteter**

De næste spørgsmål handler om de internationaliseringsaktiviteter, som finder sted på jeres uddannelsesinstitution. Spørgsmålene skal bl.a. bidrage til en afdækning af, hvordan internationaliseringsindsatsen konkret udmønter sig på professionshøjskolerne.

**13. Er der kommet større fokus på internationalisering på [uddannelsesinstitution] de seneste år?**

- Ja, meget
- Ja, lidt
- Nej, fokus har været ensartet
- Nej, der er kommet mindre fokus
- Ved ikke

**14. I hvilket omfang finder følgende internationaliseringsaktiviteter sted på [uddannelsesinstitution]?**

	Slet ikke	I meget begrænset omfang	I begrænset omfang	I moderat omfang	I stort omfang	I meget stort omfang
• Deltagelse i internationale netværk eller fora	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• Konferencer, studieture, delegationsbesøg, kurser mv. for undervisere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• Udbud af uddannelsesforløb med engelske moduler eller semestre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• Afholdelse af informationsdage og uddannelsesmesser i Danmark	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
• Deltagelse i informationsdage og uddannelsesmesser i udlandet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

- |   |                              |                              |                              |                              |                              |                              |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| • E-kurser, online-undervisning mv.   | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| • Udviklings- og forskningsprojekter med udenlandske uddannelsesinstitutioner                                     | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| • Strategisk brug af stipendiemidler til at øge mobiliteten   | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| • Tiltag til at styrke de studerendes kompetencer i andre sprog end engelsk                                       | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| • Mentorordninger (fx studerende, der har været i udlandet, er mentor for studerende, der gerne vil til udlandet) | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| • Undervisningsophold i udlandet for underviserne på jeres uddannelsesinstitution                                 | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |
| • Undervisningsophold for udenlandske gæstelærere på jeres uddannelsesinstitution                                 | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> |

**15. Hvor mange af jeres internationale samarbejder finder sted via...**

- |                      | <b>Ingen</b>                 | <b>Få</b>                    | <b>Nogle</b>                 | <b>Mange</b>                 | <b>Rigtig mange</b>          |
|----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| • Erasmus Plus       | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| • Nord Plus          | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| • Bilaterale aftaler | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| • Andre              | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |

**16. I hvilken grad har I fokus på følgende geografiske områder i jeres internationale samarbejder på nuværende tidspunkt?**

- | <b>Slet ikke</b> | <b>Meget lav grad</b> | <b>Lav grad</b> | <b>Hverken lav eller høj grad</b> | <b>Høj grad</b> | <b>Meget høj grad</b> |
|------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|
|------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|

- EU-lande (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- BRIK-landene (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Sydøstasiatiske lande (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Engelsksprogede lande uden for EU (fx USA, Canada, Australien mv.) (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Afrikanske lande (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Sydamerikanske lande (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)

**17. Hvilke lande fokuserer I specifikt på i forhold til jeres internationale samarbejde på nuværende tidspunkt?**

---



---



---

**18. Hvilke geografiske områder vil I fremadrettet have fokus på i jeres internationale samarbejde?**

- EU-lande
- BRIK-landene
- Sydøstasiatiske lande
- Engelsksprogede lande uden for EU (fx USA, Canada, Australien mv.)
- Afrikanske lande
- Sydamerikanske lande
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**19. Hvilke lande vil I fremadrettet have specifikt fokus på i forhold til jeres internationale samarbejde?**

---



---



---

**Den internationale dimension i undervisningen**

*De næste spørgsmål, du får, handler om, hvordan I arbejder med at skabe en international dimension i undervisningen på jeres danske uddannelser. Spørgsmålene skal – sammenholdt med de øvrige spørgsmål i surveyen – bruges til at belyse, hvordan opgaven med "internationalisation at home" gribes an.*

**20. Angiv venligst I hvilken grad, I bruger følgende på jeres uddannelsesinstitution med henblik på at sikre en international dimension i undervisningen.**

Slet ikke	Meget lav grad	Lav grad	Hverken lav eller høj grad	Høj grad	Meget høj grad
-----------	----------------	----------	----------------------------	----------	----------------

- Erfaringer fra udenlandske elever (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Underviseres internationale erfaringer (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Erfaringer fra danske studerende, der har været på studie-/praktikophold i udlandet (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Internationale gæstelærere (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Internationalisering af curriculum (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Internationale tema-dage og konferencer (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Mobilitetsvinduer (fx korte studieophold i udlandet) (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)
- Samundervisning med udenlandske studerende (fx e-læring) (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)

### Tiltrækning og fastholdelse af talentfulde udenlandske studerende

*Nu kommer der en række spørgsmål, der handler om, hvordan I på jeres uddannelsesinstitution arbejder med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende til Danmark, og hvordan I arbejder med at fastholde disse studerende i Danmark efter endt uddannelse.*

#### 21. Arbejder I systematisk med at tiltrække de mest talentfulde udenlandske studerende?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

*[Hvis ja i spørgsmål 21 → spørgsmål 22]*

#### 22. Hvordan rekrutterer I de mest talentfulde udenlandske studerende?

- Vi udbyder særlige talentforløb målrettet udenlandske studerende
- Vi udbyder særlige talentforløb målrettet udenlandske og danske studerende
- Vi modtager kun de dygtigste udenlandske studerende fra vores samarbejdsinstitutioner
- Vi bruger stipendiemidler til at tiltrække de dygtigste studerende fra udlandet
- Vi reserverer studiepladser til særligt dygtige udenlandske studerende
- Vi har høje adgangskrav for udenlandske studerende
- Vi søger specifikt efter de dygtigste studerende ved vores samarbejdspartnere (fx via opslag)
- Vi bruger professionelle rekrutteringsagenter
- Vi målretter vores markedsføring mod de dygtigste udenlandske studerende
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_

#### 23. Hvilke lande rekrutterer I primært de mest talentfulde udenlandske studerende fra?

- Vi rekrutterer primært udenlandske studerende fra lande indenfor EU



- Vi rekrutterer primært udenlandske studerende fra lande udenfor EU
- Vi rekrutterer udenlandske studerende fra lande indenfor og udenfor EU i lige stort omfang
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**24. Har I kvalitetssikringssystemer, der sikrer, at rekrutteringen af de mest talentfulde udenlandske studerende sker i overensstemmelse med de eksisterende retningslinjer (Codes of Conduct) for udbud af danske uddannelser til internationale studerende?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

**25. Arbejder I systematisk med at fastholde de mest talentfulde udenlandske studerende i Danmark?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

[Hvis ja i spørgsmål 25 → spørgsmål 26]

**26. Hvordan arbejder I med at fastholde de mest talentfulde udenlandske studerende i Danmark?**

---



---



---

**Internationaliseringsparathed og -kapacitet i organisationen**

*De næste spørgsmål handler om, hvorvidt I som uddannelsesinstitution har kapacitet og kompetencer til at arbejde med internationaliseringsindsatsen, herunder om I eventuelt har behov for kompetenceudvikling for at blive bedre rustet til at indfri regeringens mobilitetsmål.*

**27. Ifølge din vurdering, i hvor høj grad har institutionens medarbejdere medejerskab i forhold til internationaliseringsdagsordenen generelt?**

- I meget lav grad
- I lav grad
- Hverken lav eller høj grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ved ikke

**28. Ifølge din vurdering, hvor høj er interessen for at komme til udlandet og undervise blandt institutionens medarbejdere generelt?**

- Meget lav
- Lav
- Hverken lav eller høj
- Høj
- Meget høj
- Ved ikke

**29. Ifølge din vurdering, hvor høj er interessen for at komme på udlandsophold blandt institutionens studerende generelt?**

- Meget lav
- Lav
- Hverken lav eller høj
- Høj
- Meget høj
- Ved ikke

**30. I hvilken grad er jeres medarbejdere (undervisere, studieadministrativt personale mv.) kompetencemæssigt klædt på til at løfte internationaliseringsopgaven?**

- Meget lav grad
- Lav grad
- Hverken lav eller høj grad
- Høj grad
- Meget høj grad
- Ved ikke

**31. Hvilke tiltag bruger I til at udvikle jeres medarbejders internationale kompetencer? (sæt gerne flere kryds)**

- Engelskkurser
- Kurser i andre sprog end engelsk
- Kurser eller konferencer i udlandet
- Anden efteruddannelse
- IT-kurser (fx i e-learning)
- Ingen af ovenstående
- Andre, hvilke: \_\_\_\_\_

**32. Hvor mange af jeres medarbejdere har været på kompetenceudviklingsforløb med et internationalt fokus indenfor det seneste år?**

[numerisk] \_\_\_\_\_

**33. Hvilke kompetencer mangler I mest på jeres institution for at løfte internationaliseringsopgaven? Sæt max 3 kryds**

- Kommercielle kompetencer
- Interkulturelle kompetencer
- Kompetencer til markedsføring
- Sproglige kompetencer
- Kompetencer i forhold til projektledelse og relationsarbejde i udlandet
- Kompetencer til fundraising
- Andre, hvilke \_\_\_\_\_

**Regeringens mobilitetsmålsætninger**

*Regeringen kom i 2013 med to nye handleplaner (Øget indsigt gennem globalt udsyn og Danmark - et attraktivt uddannelsesland) for at øge internationaliseringen på de videregående uddannelser i Danmark. Disse handleplaner indeholder en række målsætninger. Du bedes nedenfor vurdere på en skala fra 0-10, hvor godt klædt på I er til at nå disse målsætninger inden år 2020. Vi er klar over, at det kan være svært at komme med en præcis vurdering for hvert mål, men vi beder dig svare så nøjagtigt som muligt.*

*Først bedes du tage stilling til målene der relaterer sig til handleplanen Øget indsigt gennem øget udsyn, altså de målsætninger som omhandler udgående studentermobilitet.*

**34. På en skala fra 0 – 10 hvor godt klædt på er jeres uddannelsesinstitution til at nå følgende mål inden 2020? 0 indikerer, at I er meget dårligt klædt på til at indfri målsætningerne, mens 10 indikerer, at I er meget godt klædt på til at indfri målsætningerne.**



65 pct. af en international dimittendårgang skal fortsat være at finde i Danmark ét år efter afsluttet uddannelse.

	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De internationale dimittender, der bliver bosiddende i Danmark, skal som minimum være i beskæftigelse eller i gang med fortsat uddannelse i samme grad som danske dimittender (92 pct. i 2010)

	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Kvalitetssikring og evaluering af internationale aktiviteter

*Det næste tema handler om, hvordan I arbejder med kvalitetssikringen og evalueringen af jeres internationale aktiviteter i Danmark såvel som i udlandet.*

*De første spørgsmål handler om, hvordan I kvalitetssikrer uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande i og udenfor EU. Her tænkes alene på længerevarende uddannelser og forløb (3 måneder og opefter), som danske studerende på jeres uddannelsesinstitution har mulighed for at følge som led i et udlandsophold.*

#### 36. Har I udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande indenfor EU?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

*[Hvis ja i spørgsmål 36 → spørgsmål 37]*

#### 37. Hvilke af følgende procedurer og systemer anvender I i kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande indenfor EU? Sæt gerne flere kryds

- Vi inddrager eksterne udenlandske parter/eksperter i kvalitetssikringen af uddannelserne
- Vi er i dialog med akkrediteringsinstitutioner i alle modtagerlande
- Vi kontrollerer kvaliteten igennem observation af undervisningen hos vores samarbejdspartnere
- Vi kontrollerer kvaliteten igennem delegationsbesøg hos vores samarbejdspartnere
- Vi har udarbejdet en kvalitetsmanual, der bruges i valg og evaluering af samarbejdspartnere
- Vi gennemfører periodiske evalueringer af vores samarbejdspartnere med en fast kadence
- Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om bestemte undervisningskompetencer hos underviserne
- Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om høje engelskkompetencer hos underviserne
- Vi bruger meritssystemet til at kvalitetssikre uddannelserne, der udbydes af vores samarbejdspartnere
- Vi inddrager studerende i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere
- Vi inddrager fagspecialister i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere
- Vi har udarbejdet retningslinjer for markedsføring af vores uddannelser i udlandet
- Vi følger op på, om retningslinjerne for markedsføring i udlandet overholdes af relevante aktører
- Vi inddrager et aftagerperspektiv i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere
- Vi evaluerer læringsudbyttet for danske studerende, der har været på udlandsophold
- Vi evaluerer læringsudbyttet for medarbejdere, der har været på udlandsophold

- Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok
- Ingen af ovenstående
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**38. Har I udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande udenfor EU?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

[Hvis ja i spørgsmål 38 → spørgsmål 39]

**39. Hvilke af følgende procedurer og systemer anvender I i kvalitetssikringen af de uddannelser, der udbydes af jeres samarbejdspartnere i lande udenfor EU? Sæt gerne flere kryds**

- Vi inddrager eksterne udenlandske parter/eksperter i kvalitetssikringen af uddannelserne
- Vi er i dialog med akkrediteringsinstitutioner i alle modtagerlande
- Vi kontrollerer kvaliteten igennem observation af undervisningen hos vores samarbejdspartnere
- Vi kontrollerer kvaliteten igennem delegationsbesøg hos vores samarbejdspartnere
- Vi har udarbejdet en kvalitetsmanual, der bruges i valg og evaluering af samarbejdspartnere
- Vi gennemfører periodiske evalueringer af vores samarbejdspartnere med en fast kadence
- Vi bruger meritssystemet til at kvalitetssikre uddannelserne, der udbydes af vores samarbejdspartnere
- Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om bestemte undervisningskompetencer hos underviserne
- Vi stiller krav til vores samarbejdspartnere om høje engelskkompetencer hos underviserne
- Vi inddrager et aftagerperspektiv i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere
- Vi inddrager studerende i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere
- Vi inddrager fagspecialister i kvalitetssikringen af vores samarbejdspartnere
- Vi har udarbejdet retningslinjer for markedsføring af vores uddannelser i udlandet
- Vi følger op på, om retningslinjerne for markedsføring i udlandet overholdes af relevante aktører
- Vi evaluerer læringsudbyttet for danske studerende, der har været på udlandsophold
- Vi evaluerer læringsudbyttet for medarbejdere, der har været på udlandsophold
- Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok
- Ingen af ovenstående
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**40. Vurder på en skala fra 0 – 10, hvor stor jeres kapacitet til kvalitetssikring af jeres udenlandske samarbejdspartneres uddannelsesudbud er. 0 indikerer, at I har meget begrænset kapacitet til kvalitetssikring, mens 10 indikerer, at I har meget stor kapacitet til kvalitetssikring i udlandet.**

- 0 – Meget begrænset kapacitet til kvalitetssikring
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 – Meget stor kapacitet til kvalitetssikring

**41. Vurder på en skala fra 0 – 10, hvor højt kvalitetssikring af jeres udenlandske samarbejdspartneres uddannelsesudbud prioriteres. 0 indikerer, at kvalitetssikring prioriteres meget lavt, mens 10 indikerer, at kvalitetssikring prioriteres meget højt.**

- 0 – Kvalitetssikring har meget lav prioritering
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 – Kvalitetssikring har meget høj prioritering

*De næste spørgsmål handler om, hvordan I sikrer kvaliteten af de internationale uddannelser og uddannelsesforløb, som I udbyder på jeres uddannelsesinstitution, herunder hvordan I sikrer et tilbageløb fra jeres erfaringer og evalueringer til udvikling af internationale undervisningsforløb. Internationale uddannelser dækker her over hele uddannelser, der udbydes på engelsk, samt moduler og semestre, som udbydes på engelsk. Der er fokus på længerevarende uddannelsesforløb (3 måneder og opefter).*

**42. Har I udarbejdet procedurer og systemer til kvalitetssikringen af jeres udbud af internationale uddannelser?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

*[Hvis ja i spørgsmål 42 → spørgsmål 43]*

**43. Hvilke af følgende procedurer og systemer anvender I i kvalitetssikringen af jeres udbud af internationale uddannelser? Sæt gerne flere kryds**

- Vi inddrager eksterne udenlandske parter/eksperter i kvalitetssikringen af uddannelserne
- Vi sikrer kvaliteten igennem regelmæssig observation af undervisningen
- Vi har udarbejdet en kvalitetsmanual for udbuddet af vores internationale uddannelser
- Vi gennemfører periodiske evalueringer af de internationale uddannelser med en fast kadence
- Vi stiller krav om høje engelskkompetencer hos underviserne
- Vi stiller krav om høje engelskkompetencer hos udenlandske studerende
- Vi stiller krav om høje engelskkompetencer hos danske studerende, der følger forløbene
- Vi inddrager et aftagerperspektiv i kvalitetssikringen af internationale uddannelser
- Vi inddrager udenlandske studerende i kvalitetssikringen af vores internationale uddannelser
- Vi inddrager danske studerende i kvalitetssikringen af vores internationale uddannelser
- Vi inddrager fagspecialister i kvalitetssikringen af vores internationale uddannelser
- Vi har udarbejdet retningslinjer for markedsføring af vores uddannelser i udlandet
- Vi følger op på, om retningslinjerne for markedsføring i udlandet overholdes af relevante aktører
- Vi evaluerer læringsudbyttet for udenlandske studerende, der har været på udlandsophold hos os
- Vi evaluerer læringsudbyttet for gæstelærere, der har været på udlandsophold hos os
- Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok
- Vores samarbejdspartnere vurderer de studerendes læringsudbyttet af et udvekslingsophold hos os
- Vi gennemfører regelmæssigt selvevalueringer af vores internationale uddannelser
- Ingen af ovenstående
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**44. Hvordan sikrer I, at jeres evalueringer og kvalitetssikringsprocedurer bidrager til at udvikle undervisning af høj kvalitet i de internationale uddannelser? Sæt gerne flere kryds**

- Ledelsen er involveret i vores kvalitetssikringsprocesser
- Ledelsen er involveret i opfølgningen på vores kvalitetssikringsprocesser
- Vi har procedurer for opfølgning, hvis uddannelsesevalueringerne viser, at læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok
- Vi igangsætter tiltag, hvis vores uddannelsesevalueringer viser, læringsudbyttet for studerende og undervisere ikke er stort nok (fx kompetenceudvikling)
- Vores opfølgning er systematisk og dokumenteret, fx i årsrapporter
- Der opstilles interne udviklingsmål med udgangspunkt i resultaterne fra kvalitetssikringsprocesser
- Vi har procedurer for spredningen af resultaterne fra kvalitetssikringsprocesser
- Vi har procedurer for spredning af best practice
- Intet af ovenstående
- Andre, hvad: \_\_\_\_\_
- Ved ikke

### Drivkræfter og barrierer for internationalisering

*De næste spørgsmål handler om barrierer og drivkræfter, der påvirker jeres mulighed for at opfylde de mål, som fremgår af regeringens handleplaner. Spørgsmålene skal bruges til at belyse de faktorer, der er særligt udfordrende hhv. befordrende for jeres arbejde med internationalisering, samt danne grundlag for strategiske prioriteringer af kommende indsatsområder for professionshøjskolesektoren som helhed og på den enkelte uddannelsesinstitution.*

*Først beder vi dig om at prioritere de tre faktorer, der fungerer som de største drivkræfter for, at I som uddannelsesinstitution kan indfri regeringens mobilitetsmål.*

#### 45. Hvilke faktorer fungerer som de tre største drivkræfter for, at I kan nå regeringens målsætninger? Sæt max tre kryds

- Ildsjæle blandt medarbejderne
- Gode netværksrelationer til udenlandske uddannelsesinstitutioner
- Udvekslingsprogrammer, fx Erasmus Plus og Nordplus
- Deltagelse i udviklingsprojekter med udenlandske samarbejdspartnere
- Prioritering af internationalisering fra ledelsens side
- Incitamenter for medarbejderne (fx funktionstillæg)
- Politisk støtte til internationalisering
- Internationalisering som element i vores udviklingskontrakt
- Markedsføring af danske uddannelser, fx via uddannelsesmesser i udlandet
- Mulighed for indtjening
- Mulighed for strategisk brug af stipendiemidler
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

#### 46. Har du uddybende kommentarer til ovenstående, kan du skrive dem her:

---



---



---

*Nu beder vi dig prioritere de tre faktorer, der fungerer som de største drivkræfter for, at danske studerende vælger at tage på udlandsophold som led i deres uddannelse. Med udlandsophold mener vi både længerevarende studie- eller praktikophold og korte kurser, studieture eller praktikophold i udlandet.*

#### 47. Hvilke faktorer fungerer som de tre største drivkræfter for, at jeres danske studerende vælger at tage på udlandsophold som led i deres uddannelse? Sæt max tre kryds

- Rollemodeller, fx i form af ældre studerende eller undervisere, som har været på udveksling
- Rejselyst
- Et ønske om at gøre noget godt for andre

- Efterspørgsel blandt kommende arbejdsgivere
- Mulighed for fagligt udbytte
- Gode vejlednings- og informationsmuligheder
- Mobilitetsvinduer og mulighed for korte udlandsophold
- Oplæg, blogindlæg, rejsebeskrivelser mv. fra studerende med positive oplevelser fra udlandsophold
- Den internationale dimension i uddannelserne
- Udlandsstipendier
- Stort udvalg af modtagerinstitutioner via vores samarbejdspartnere
- Undervisningstilbud af høj kvalitet på udenlandske uddannelsesinstitutioner
- Ønske om international karriere
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**48. Har du uddybende kommentarer til ovenstående, kan du skrive dem her:**

---



---



---

*Nu beder vi dig prioritere de tre faktorer, der fungerer som de største drivkræfter for, at udenlandske studerende vælger at tage på et udlandsophold i Danmark som led i deres uddannelse.*

**49. Hvilke faktorer fungerer som de tre største drivkræfter for, at udenlandske studerende vælger at tage på udlandsophold på jeres uddannelsesinstitution som led i deres uddannelse? Sæt max tre kryds**

- Interessante uddannelses tilbud på engelsk
- Særlig undervisningsform i Danmark (fx tæt dialog med undervisere)
- Danmark har ry for at lave gode uddannelser
- Mulighed for stipendier via udvekslingsaftaler
- Markedsføring af danske uddannelser (fx via uddannelsesmesser)
- Rejselyst
- Mange partnerskaber med udenlandske uddannelsesinstitutioner
- Koblingen mellem teori og praksis i danske uddannelser
- Manglende studieafgift samt mulighed for SU-stipendier for EU/EØS-borgere
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**50. Har du uddybende kommentarer til ovenstående, kan du skrive dem her:**

---



---



---

*I bedes nu prioritere de tre faktorer, der fungerer som de største barrierer for, at I som uddannelsesinstitution kan indfri regeringens mobilitetsmål.*

**51. Hvilke faktorer fungerer som de tre største barrierer for, at I kan indfri regeringens målsætninger? Sæt max tre kryds**

- For få afsatte ressourcer
- Manglende medejerskab blandt medarbejderne
- Manglende international kultur på de forskellige uddannelser
- Uddannelsernes struktur, fx modulinddeling
- Manglende vidensdeling og koordination på tværs af fagområder omkring internationaliseringsindsats
- Manglende ledelsesmæssig prioritering af den internationale indsats
- Uhensigtsmæssig organisering af internationale aktiviteter på institutionen



- Praktiske forhold (fx forsikringer)
- Manglende mulighed for at udbyde uddannelser på masterniveau
- Hyppige omlægninger af uddannelser (fx pædagog- og læreruddannelsen)
- Manglende internationale kompetencer blandt medarbejdere og ledelse
- Manglende politiske incitamenter til at prioritere internationalisering
- Manglende økonomisk tilskud fra statens side (fx dårlige mulighed for at søge udviklingsmidler)
- Manglende sprogkompetencer blandt medarbejdere og undervisere
- Dimensionering af danske uddannelser
- Dårlige muligheder for kvalitetssikring af uddannelser i vækstlande
- Manglende kendskab til det danske uddannelsessystem blandt mulige samarbejdspartnere
- Manglende statslig markedsføring af danske uddannelser i udlandet
- Manglende mulighed for at drive campusvirksomhed
- Manglende national strategi for udmøntningen af internationalisering, fx bestemt landefokus
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_ -
- Ved ikke

**52. Har du uddybende kommentarer til ovenstående, kan du skrive dem her:**

---



---



---

*Nu beder vi dig prioritere de tre faktorer, der fungerer som de største barrierer for, at danske studerende vælger at tage på et udlandsophold som led i deres uddannelse. Med udlandsophold mener vi både længerevarende studie- eller praktikophold og korte kurser, studieture eller praktikophold i udlandet.*

**53. Hvilke faktorer fungerer som de tre største barrierer for, at jeres danske studerende vælger at tage på udlandsophold som led i deres uddannelse? Sæt max tre kryds**

- Vores studerende er ikke mobile (fx pga. familieforhold)
- Usikkerhed omkring fagligt udbytte af udlandsophold
- Manglende vejledning/information
- Manglende rollemødder, fx ældre studerende eller undervisere, som har været på udveksling
- Manglende motivation for udlandsophold
- Indholdet i uddannelserne er gearet mod danske forhold
- Manglende mobilitetsvinduer i uddannelserne
- Manglende engelsksproglige kompetencer
- Andre sproglige barrierer (øvrige fremmedsprog)
- Usikkerhed om kommende arbejdsgiveres prioritering af internationale kompetencer
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**54. Har du uddybende kommentarer til ovenstående, kan du skrive dem her:**

---



---



---

*Nu beder vi dig prioritere de tre faktorer, der fungerer som de største barrierer for, at udenlandske studerende fravælger at tage på et udlandsophold i Danmark som led i deres uddannelse.*

**55. Hvilke faktorer fungerer som de tre største barrierer for, at udenlandske studerende vælger at tage på udlandsophold på jeres uddannelsesinstitution som led i deres uddannelse? Sæt max tre kryds**

- Leveomkostninger i Danmark
- Praktiske forhold, fx visum og transport
- Dårlig markedsføring af professionshøjskolerne i udlandet
- Det er for svært at finde bolig i Danmark

- Dimensioneringen af danske uddannelser
- Manglende engelsksproglige kompetencer
- Begrænset undervisningsudbud på engelsk
- Andet, hvilket \_\_\_\_\_
- Ved ikke

**56. Har du uddybende kommentarer til ovenstående, kan du skrive dem her:**

---



---



---

### Baggrundsspørgsmål

*Afslutningsvist vil vi bede jer om at tage stilling til enkelte spørgsmål om jeres baggrund og stilling på uddannelsesinstitutionen.*

**57. Hvor lang tid har du arbejdet på uddannelsesinstitutionen? Angiv venligst antal år**

[numerisk] \_\_\_\_\_

**58. Inden for hvilket fagområde arbejder du?**

- De sundhedsfaglige uddannelser
- De merkantile uddannelser
- De tekniske uddannelser
- De pædagogiske uddannelser
- De social- og samfundsfaglige uddannelser
- De medie- og kommunikationsfaglige uddannelser
- Designuddannelserne
- Jeg arbejder på tværs af fagområder

*[Hvis [1], [2], [3], [6] i spørgsmål 1 → spørgsmål 59 og 60]*

**59. Hvor lang tid har du arbejdet med internationalisering? Angiv venligst antal år**

[numerisk] \_\_\_\_\_

**60. Hvor stor en andel af din arbejdstid bruger du på at arbejde med internationalisering?**

- 0 procent
- 1-10 procent
- 11-20 procent
- 21-30 procent
- 31-40 procent
- 41-50 procent
- 51-60 procent
- 61-70 procent
- 71-80 procent
- 81-90 procent
- 91-100 procent
- Ved ikke
- Jeg arbejder ikke med internationalisering

*[Hvis [1], [4], [5], [6] og [8] → spørgsmål 61]*

**61. Hvem har ledelsesansvar for dig?**

- Den tværgående internationale chef

- En fagspecifik uddannelseschef
- Anden, hvem: \_\_\_\_\_

*[Hvis [2], [3] og [7] i spørgsmål 1 → spørgsmål 62]*

**62. Hvem har du ledelsesansvar for?**

- En række studieadministrative medarbejdere
- Både studieadministrative medarbejdere og vejledere/internationale koordinører
- En række vejledere/internationale koordinører
- Andre, hvem: \_\_\_\_\_

**63. Eventuelt afsluttende bemærkninger**

---

---

**Mange tak for din deltagelse**