

Þróunarsjóður innflytjendamála

Development Fund for Immigration Issues

Heiti verkefnis: Assessing the Talent Pool of Foreign Experts living in Iceland

Nafnstyrkþega: Kathryn Elizabeth Gunnarsson

Útdráttur: Markmið þessa rannsóknarverkefnis var að stuðla að fjölbreytni í íslensku vinnuumhverfi, skilja hindranir sem hafa áhrif á erlenda sérfræðinga á Íslandi og brúa bilið milli atvinnuleitenda og ráðningarferlisins. Í fyrsta áfanga rannsóknarinnar voru tvær kannanir dreifðar til tveggja markhópa: erlendra sérfræðinga búsettra á Íslandi og mannauðsstjóra á Íslandi.

Yfir 120 erlendir sérfræðingar tóku þátt í könnuninni (sem var aðgengileg á ensku, pólsku og íslensku) og 30 mannauðsstjórar tóku þátt í könnuninni (sem var aðgengileg á íslensku og ensku). Niðurstöður kannananna voru kynntar á Iceland Innovation Week þann 22. maí í höfuðstöðvum CCP Games, þar sem 80 manns mættu. Eftir kynninguna átti sér stað pallborðsumræða með þátttöku erlendra sérfræðinga og mannauðsstjóra, þar sem fjallað var um áskoranir og mögulegar lausnir til að fylla upp í hæfnisgöt á vinnumarkaði.

Niðurstöður könnunarinnar meðal erlendra sérfræðinga sýndu að 87% svarenda voru með háskólamenntun og 55% tóku við störfum sem voru lægra sett en fyrri störf þeirra áður en þeir komu til Íslands. 59% sögðust hafa átt erfitt með að finna starf á Íslandi og nefndu algeng þemu eins og tungumálaörðugleika, erfiðleika við að finna störf í sínu fagsviði, skort á auglýsingum um störf, forgang íslenskra umsækjenda og áskoranir í ráðningarferlinu.

Úr könnun meðal mannauðsstjóra kom í ljós að 89% þeirra sögðust hafa þörf fyrir að ráða sérfræðinga, 75% sögðust starfa hjá fyrirtæki sem býður upp á þjónustu eða vöru utan íslensks markaðar, og 75% sögðust hafa ensku sem opinbert tungumál fyrirtækisins. Þegar spurt var um áskoranir við að finna hæft starfsfólk á Íslandi var minnst á notkun alþjóðlegra ráðningarskrifstofa til að laða til sín hæfileikafólk til Íslands. Algeng þemu sem komu fram varðandi áskoranir við að ráða erlenda starfsmenn voru tungumál og menning, vinnu- og dvalarleyfisferli, þekking á réttindum og fríðindum starfsmanna, húsnæðis- og leigumarkaður, og viðurkenning á sérfræðikunnáttu.

Project Title: Assessing the talent pool of foreign experts living in Iceland

Name of Grantee: Kathryn Elizabeth Gunnarsson

Abstract: The aim of this research project was to promote inclusion in the Icelandic workforce, to understand barriers affecting foreign experts in Iceland, and to bridge the gap between job seekers and the hiring process. As part of the first stage of research, two surveys were distributed to two target groups: foreign experts living in Iceland and HR professionals in Iceland. Over 120 foreign experts completed the survey (which was available in English, Polish, and Icelandic) and 30 HR professionals completed the survey (which was available in Icelandic and English). The survey results were presented during Iceland Innovation Week on May 22nd at CCP Games HQ, where 80 people attended. After the presentation, a panel of foreign experts and HR professionals discussed challenges and potential solutions to fill the skills gaps. Results from the foreign experts survey found that 87% of respondents were highly educated and 55% took lower-level jobs than their previous positions before coming to Iceland. 59% found it hard to find a job in Iceland with the common themes of language barriers, difficulty in finding profession-specific jobs, lack of job posting, preference for Icelandic applicants and challenges with the recruitment process being cited. From the HR survey: 89% of HR professionals said they have a need to hire specialists, 75% said their company offers a service or product outside of the Icelandic market, and 75% said English is the official company language. When asked about challenges in finding talent in Iceland, the use of international recruitment agencies was mentioned to bring talent to Iceland. Common themes that appeared when asked about challenges faced when hiring foreign workers were language and culture, work permit and immigration processes, knowledge of workers' rights and benefits, housing and rental market, and recognition of specialist skills.