

HUSK FAMILIEN



Efter to år som elektronikingeniør i Danmark har kinesiske Sun Yi og hendes mand købt hus i Danmark. De bidrager begge med høje kompetencer til det danske erhvervsliv – og privat er familien netop forøget med et nyfødt tvillingepar. Det lyder, som om det var nemt for familien at lande i Danmark – men det var det ikke. Læs her om de udfordringer, man kan løbe ind i, når man forsøger at bosætte sig i Danmark.

Af Antropolog Agata Heymowski, relocation og cross culture consultant, Relocare



Den bedste måde at fastholde en udenlandsk medarbejder i Danmark på er ved at fokusere på familien

Den kinesiske seniorforsker Sun Yi fik tilbudt en stilling på DTU, og i 2007 flyttede hun til Danmark for at starte sit nye job. Hendes mand, Hong Wei, vedblev at arbejde i Singapore som elektronikingeniør og prøvede selv i seks måneder at finde et job i Danmark for at kunne være sammen med sin kone. Det lykkes ham desværre ikke at finde et job på egen hånd, og da adskillelsen blev for hård at holde ud, overvejede ægteparret, at Sun Yi skulle flytte tilbage til Singapore. Heldigvis henvendte Sun Yi sig i 2008 til DTU's HR-afdeling og fik hjælp til sin mands jobsøgning i Danmark.

"Med hjælp fra et konsulenthus fik vi i løbet af 14 dage fundet et drømmejob til mig som senior designingeniør i én af de store internationale virksomheder i Danmark. Jeg kan godt lide at være i Danmark, der er en god balance mellem arbejdsliv og fritid, og jeg finder det ikke svært at lære dansk. Da jeg startede på jobbet, modtog jeg kulturkurser, som en del af jobsøgningspakken, og forinden havde jeg arbejdet med europæere og udenlandske virksomheder i mange år, så jeg finder ikke, at kulturen er så svær at forstå, hvis man bare får en hjælpende hånd. Jobmarkedet gik ned kort tid efter min jobetablering, og havde jeg ikke kunne finde et job i Danmark, havde Sun Yi været nødt til at stoppe opholdet i Danmark," siger en glad Hong Wei.

Som det er nu, har det kinesiske par købt eget hus i Danmark og har nyfødte, syv uger gamle tvillinger. Hong Wei har afholdt sine to ugers barsel – et ansættelsesgode som han sætter stor pris på. De bidrager begge to med deres høje kompetencer til det danske erhvervsliv samt promoverer dansk viden og teknologi på den internationale arena.

Dyrt at miste de udenlandske medarbejdere

Der er ingen tvivl om, at de fleste danske virksomheder ønsker at opbygge et godt, solidt og professionelt globalt netværk, og dermed opnå en international anerkendelse. Vejen til målet er blandt andet igennem tiltrækning af de højt kvalificerede udenlandske medarbejdere, men denne fremgangsmåde er ikke helt uproblematisk. Statistikken viser, at 23 % af de udenlandske ansatte i Danmark forlader jobbet, inden det første år er gået, og 67 % af disse ansatte forklarer dette med, at deres ægtefæller ikke er

faldet til i Danmark. Og det koster virksomheder dyrt! Internationale undersøgelser peger på, at en mislykket ind- eller udstationering koster et sted mellem 500.000 til 1,5 millioner kroner.

Lidt mere opmærksomhed

DTU har påtaget sig opgaven med ikke bare at sørge for medarbejderen, men i høj grad også sørge for familien. Tina Messerschmidt Nielsen, leder af rekrutteringsafdelingen på DTU siger:

"DTU's indstilling er, at den udenlandske medarbejder er lige så vigtig som den danske kollega. Det er vigtigt for DTU at bibeholde den internationale profil, og derfor er vi også klar over, at vores udenlandske ledere og medarbejdere kræver lidt mere opmærksomhed, og relocation-hjælp er en vigtig del af deres succesfulde etablering på DTU."

"Det er vigtigt for DTU's ledelse, at udenlandske medarbejdere føler sig integreret både fagligt og socialt på deres danske arbejdsplads, de skal have lov til at koncentrere sig om deres job og ikke bekymre sig om at bruge for meget tid på de praktiske gøremål forbundet med deres relocation til Danmark. Langt hovedparten af vores udenlandske ansatte vil have deres familier med. Familien er en vigtig faktor for dem, og derfor tilbyder vi dem bl.a. jobsøgning og etablering til ægtefællen, hjælp til fritidsinteresser samt kulturkurser og en del konkret praktiske hjælp i samarbejde med Relocare."

Vigtigt med international profil

Tina Messerschmidt Nielsen understreger også vigtigheden af at bevare DTU's internationale profil på det højeste niveau:

"Tiltrækning af de højt kvalificerede internationale medarbejdere er vigtig for os, og det er vigtig at fortælle de gode historier om, at relocation til et nyt land og en nyt arbejdsplads ikke behøver at være et mareridt. Vi går derfor bevidst efter en velfungerede relocation-politik og har selv etableret andre succesfulde tiltag på dette område, bl.a. har DTU også et godt introduktionsprogram, som vores internationale medarbejdere sætter stor pris på og ser som en stor hjælp."

>>

FAKTA

Statistikken viser, at 23 % af de udenlandske ansatte i Danmark forlader jobbet, inden det første år er gået, og 67 % af disse ansatte forklarer dette med, at deres ægtefæller ikke er faldet til i Danmark. Og det koster virksomheder dyrt! Internationale undersøgelser peger på, at en mislykket ind- eller udstationering koster et sted mellem 500.000 til 1,5 millioner kroner.

>> Ifølge Global Relocation Trends (GMAC 2008) afslår 89 % af udenlandske medarbejdere et jobtilbud til andet land på grund af hensynet til familien.

De oversete faktorer

Et af de konsulenthuse, der bevæger sig på scenen med relocation af udenlandske medarbejdere i Danmark, hedder Relocare. Else Christensen, direktør i Relocare, genkender manglen på fokus på familien som helhed.

"Vi har mange key selling-points i Danmark, og vi skal forstå at bruge dem meget bedre, end vi gør. Kommer man selv i gang, sker det først, når man føler sig tryk nok til at etablere det, som engang var en væsentlig del af ens hverdag, og det betyder, at det, som mange betegner "at have et liv", basalt set kan være anledningen til, at en ud- eller indstationering lykkes."

Hun fortæller endvidere, at man i de danske medier f.eks. har meget fokus på manglen på internationale skoler i Danmark. I stedet for at fokusere på, hvad vi mangler, bør vi i højere grad fokusere på, hvad vi har.

"Det er rigtigt, at mange af de højt kvalificerede udlændinge kommer med tanken om, at deres børn skal gå i de internationale skoler, og de er fantastiske, ingen tvivl om det. Men vi fortæller dem samtidig om de lige så fantastiske danske alternativer. Det danske skolesystem har en af verdens mest anerkendte og studerede pædagogikker, og det er tilmed gratis," siger Else Christensen og

understreger, at over 50 % af de udlændinge, Relocare har hjulpet, har valgt danske skoler eller børnehaver til deres børn, og alle har de været glade for valget.

Store kulturskel

Om skolevalg i nogle tilfælde har været direkte årsag til, at udenlandske medarbejdere har valgt at flytte hjem igen, må i denne artikel være usagt. Men et er sikkert: Mange virksomheder er ikke opmærksomme nok på den reelle årsag til, at den udenlandske medarbejder fratræder sin stilling før tid. Vi er så vant til i Danmark at tage vores privatliv med på arbejde. Hvis vi har problemer i privatlivet, dikterer den danske kultur, at det er i orden at nævne det på arbejdspladsen, og endda bede arbejdspladsen om hjælp. Derfor forventer danske virksomheder også ofte, at de udenlandske medarbejdere selv vil henvende sig til arbejdspladsen, hvis medarbejderen eller familien har det svært i landet. Men det gør de langtfra. Personalecheferne får ikke kendskab til den rigtige årsag, som netop ofte skyldes de kulturelle forskelle. For eksempel vil det for en asiat være at "tabe ansigtet", hvis hun/han indrømmer, at grunden til hendes/hans opsigelse er familiens problemer med integrationen i Danmark. De fleste "redder" ansigtet ved at fortælle, at de fik en bedre stilling i deres hjemland, hvilket ikke altid er sandheden.

Derfor kræver det en ekstra indsats at hjælpe de mange udenlandske højt kvalificerede medarbejdere, og specielt deres familier, med ikke blot at lande, men også at forblive i Danmark. ■

NYT – UDLÆNDINGE I DANMARK

I serien 'En dansker i udlandet / En udlænding i Danmark' sætter Ledelse i Udvikling fokus på de udfordringer, man som leder kan løbe ind i, når den danske kultur møder den udenlandske.