



UGENS GÆSTER

Af redaktør Arne Egaa

Introduktion til dansk kultur vigtig for medarbejders trivsel

Else Christensen, der har en BA. Hons. Degree i Business Administration and strategic management, efterfølgende også en BA. Food technology, har i flere omgange arbejdet i udlandet, bl.a. Schweiz og Frankrig.

Opholdene - og især ankomsten til udlandet - viste hende, hvor svært det kunne være at finde sig tilrette et nyt sted, hvor man ikke kendte de lokale forhold, love og regler - og især den lokale kultur.

Virksomhederne er som oftest gode til at tage hånd om de medarbejdere fra udlandet, de trækker til. Men de glemmer, at også en udenlandsk medarbejder er et helt menneske, som også skal leve et liv uden for virksomheden. Ofte har de familie med, som også skal fungere et nyt sted. Og det sidste er det vanskeligste.

Denne problematik satte en række tanker i

gang hos Else Christensen, og hun startede for tre år siden virksomheden Relocare, der hjælper virksomheder med at få in-

- Når en virksomhed giver en medarbejder en tre års kontrakt og tilføjer, at man må se, hvordan det går, inden medarbejderen får sin familie herop. Så får man kun 70-80% indsats fra medarbejderen.

tegreret nye medarbejdere og deres familier ind i det danske samfund.

I dag - tre år efter starten - har virksomheden ni medarbejdere i Danmark, én medarbejder i Kina og en konsulent i Indien.

- Jeg er ikke i tvivl om, at vi har gang i noget af det rigtige, siger Else Christensen, der er Ugens Gæst i Hugo's Kælder.

- Vi kan konstatere, at vi har en fastholdel-

- Vi skal kort sagt tale om de signaler, danskerne sender, for hvis en udlænding ikke forstår dem, går det galt. Vi giver dem nogle værktøjer til at kunne færdes trygt i Danmark, siger Else Christensen.

sesrate på 100%. Ingen af dem, hvor vi har været ansat fra starten af deres ophold, er rejst hjem igen.

- I 2008 rejste 30% af de medarbejdere, virksomheder havde hentet i udlandet, hjem igen.

- Store virksomheder som Mærsk, Lego, Novo og Vestas har dannet et konsortium for Global Talent. De siger, at det kun er lykkedes at fastholde 50 ud af 3.000, siger Else Christensen.

- De giver som begrundelse, at de fleste rejser, når de tre års skattebegrænsning udløber. Og de hævder konkret, at det er skattens skyld.

- Det er helt forkert, siger Else Christensen.

- Først og fremmest fordi det også handler om holdning.

- Vi har den laveste selskabsskat og vi har de bedste vilkår for iværksætteri på grund af talent.

- Og så kan man jo spørge, hvorfor Global Talent ikke kan fastholde 2.845 medarbejdere? Er det fordi de ikke vil betale nok i løn?

- Vi ved fra undersøgelser, at pengene kommer ind på en femteplads på ønskelisten hos den arbejdskraft, der bliver hentet til Danmark, siger Else Christensen.

- Det vigtigste er ønsker om professionelle udfordringer. Hvis virksomhederne giver disse udfordringer, kommer det også ind igen på bundlinjen. Hvis det ikke gør det, så er det de forkerte mennesker, de har ansat.

- Dernæst kommer ønsket om personlige udfordringer. De vil have liv, de vil have oplevelser og de vil kende kulturen. Og det gælder ikke kun for dem selv, det gælder også deres

familie.

67% af dem, der forlader landet igen angiver, at ægtefællen er årsagen, siger Else Christensen.

- Derfor kan man roligt sige, at den primære årsag til, at de bliver i landet er, at hele familien bliver velintegreret - der gælder også børnene i skolen.

- Når store virksomheder hævder, at det ikke virker, tror jeg ganske enkelt årsagen er, at de kun fokuserer på medarbejderen - og gerne så lidt som muligt - og ikke på hele familien.

- Man glemmer, at en fornuftig introduktion og indføring i det danske samfund er det vigtigste, hvis man skal fastholde en medarbejder, man har hentet hertil. Derfor er det også vigtigt, at der inden for den første måned er en indføring i den danske kultur. Det første positive

giver en medarbejder en tre års kontrakt og tilføjer, så må vi jo se, hvor det går, inden du får din familie herop.

- Og så får man også det, man indirekte beder om, nemlig kun 70-80% indsats fra medarbejderen.

- Men vi har fokus på alle de her aspekter, når vi hjælper virksomheder med at tage imod en medarbejder og familien. Og det er derfor, at vi kan sige, at vi har 100% fastholdelse.

- Det handler om at kunne fjerne alle de stress-parametre, der kan melde sig. Og hvis virksomheden så vil have den optimale indtjening på den på gældende medarbejder, så skal det være med en fem års kontrakt.

- Kendsgerningen er jo, at jo kortere tid, medarbejderen er i landet, jo

som DTU repræsentant, og deltagerne får dermed et maksimalt udbytte, samt et forum hvor det er ok at stille de vanskelige

- Når mange virksomheder i dag henter medarbejdere til landet, svarer det faktisk lidt til, at nogen beder dig gå på månen, uden at fortælle dig hvordan og hvad det indebærer.

- Når mange virksomheder i dag henter medarbejdere til landet, svarer det faktisk lidt til, at nogen beder dig gå på månen, uden at fortælle dig hvordan og hvad det indebærer.

netværk og gode oplevelser er de vigtigste.

- Når mange virksomheder i dag henter medarbejdere til landet, svarer det faktisk lidt til, at nogen beder dig gå på månen, uden at fortælle dig hvordan og hvad det indebærer.

- Når en medarbejder starter i et nyt job er det vigtigt, at alt det basale er på plads først.

- Det vil sige, at familien bliver installeret og kan fungere i det danske samfund, siger Else Christensen.

- Sker det ikke, er risikoen for, at man kun får måske 80% ud af medarbejderen med det resultat, at det for virksomheden er en udgift og ikke en indtægt at hente en medarbejder til landet.

- Nu er det hovedsagelig vidensmedarbejdere, vi beskæftiger os med i Relocare. Erfaringerne viser os, at det tage et år inden en medarbejder og hans familie ved alt det, de skal vide. På arbejde og privat.

- Det siger jo sig selv, at skal en medarbejder yde en 100% indsats, er forudsætningen, at medarbejderen og familien også føler sig trygge i de nye omgivelser.

- Så er det jo lidt bagvendt, når virksomheden

dyrere bliver det for virksomheden i den sidste ende, siger Else Christensen.

- Vi har hjulpet virksomheder, hvor en medarbejder var ved at rejse hjem på grund af familien. Seks ud af syv sager endte positivt for virksomheden. Medarbejderen blev og hans familie kom til at fungere og trives i Danmark.

Om en uges tid skal Else Christensen og hendes medarbejdere løse en opgave for DTU, der henter mange højt specialiserede medarbejdere til Danmark. Flere gange årligt bliver de indkvarteret to dage på et hotel, og denne gang på Hotel Hvide Hus i Køge, hvor Else Christensen giver de ansatte og deres ægtefæller Dansk kulturkursus, mens en barnepige, der indgår i hendes stab, tager sig af børnene under opholdet.

En medarbejder fra DTU HR støtter også op

- Vi kan konstatere, at vi har en fastholdelsesrate på 100%. Ingen af dem, vi har hjulper til landet er rejst hjem igen.

