

Globale medarbejdere skabes via familien

Ny bog blottlægger de udfordringer, der er forbundet med en udstationering – både for virksomheden, medarbejderen og familien

AF SIGNE PEDERSEN

Danske virksomheder med en global profil har i stigende grad brug for internationalt mobile medarbejdere. Men ofte spænder familieforhold ben for udstationering, og det skal en ny bog nu hjælpe med at forhindre. Det er sjældent jobbet, der skaber problemer for de udsendte medarbejdere. Op mod 75 pct. af de udstationeringsaftaler, der ikke fungerer, begrundes med manglende tilpasning af familien, og det er dyrt

for virksomhederne, når resultatet af en udstationering ender med en ineffektiv medarbejder, der bekymrer sig om familien i stedet for sit arbejde, eller som i sidste ende tager konsekvensen og vender hjem.

Økonomisk belastning

»De udstationerede er sendt ud for at arbejde, og hvis familien hænger i bremsen, er det også en økonomisk belastning for virksomheden. Derfor er det vigtigt, at virksomheden har fokus på, at det er en familie, der udstationeres. De skal ikke være barnepige, men hjælpe med tilbud og idéer til hele familiens hverdag,« siger en af bogens forfattere, Lena Lauridsen.

»Verden kalder« er en håndbog, som giver et indblik i de udfordringer og oplevelser en fremmed kultur byder en dansk familie, og bogen bygger i stor

grad på forfatterne Lena Lauridsen og Line Mørkbaks egne erfaringer fra et liv som udstationeret familie i forskellige kulturer. Samtidig bidrager 103 familier med input fra deres oplevelser i 69 lande. De to forfattere manglede selv en håndbog at støtte sig til, da de tog skridtet ud i verden.

»Danmark har ikke en udstationeringskultur, men virksomhederne er efterhånden ved at forstå den trend, som allerede eksisterer i store udstationerende kulturer som USA, Canada og England, hvor man går ind og bakker op om familien,« siger Lena Lauridsen.

Men nogle danske virksomheder er begyndt at vende blikket mod den hele familie, når en medarbejder skal sendes til en afdeling udenfor Danmarks grænser. »Verden kalder« er udgivet med støtte fra blandt andre Danfoss og Arla Foods, hvor

man i stigende grad har brug for internationale lederprofiler. Adm. direktør i Danfoss, Jørgen M. Clausen, har skrevet forord til bogen, og her beskriver Danfoss-lederen vigtigheden af at være international mobil. For eksempel er det et krav i Danfoss, at ledere over et vist niveau har tilbragt nogle år i et fremmed land. Sådan bliver det også i fremtiden hos Arla Foods, fortæller Vivian Jørgensen, som er HR-konsulent og varetager mejeriselskabets udstationeringer over hele verden.

Klare målsætninger

»Familien er altid et stort tema i forhold til at tage af sted eller ej. Vi er i gang med at revurdere vores politikker på området, fordi vi godt er klar over, det er et vigtigt. Vi vil sætte større fokus på at sætte klare målsætninger for udstationeringen allerede

inden, medarbejderen tager af sted og løbende følge op,« siger Vivian Jørgensen.

Og netop målsætninger og afstemning af forventninger, er vigtige faktorer for hele familien, mener Line Mørkbak, som ud over den nye titel som forfatter også er cand.mag i Moderne kultur og Kulturformidling.

»Virksomhederne er meget klare i forhold til forventningerne til den udstationerede medarbejder, men hvad er forventningerne i forhold til familien? Mange har selv en karriere, som de ikke er villige til at sætte helt på hold, og en af de store udfordringer er, hvordan man forener de to karrierespor,« konstaterer Line Mørkbak.

signe.pedersen@borsen.dk

»Verden kalder – inspiration til en global hverdag.« udkommer i dag på Børsens Forlag.

International arbejdskraft kræver kulturændring

Virksomheder skal zoomer linsen ud og fokuserer på hele familien, når de udstationerer danske medarbejdere. Samme behov har de udenlandske medarbejdere, der kommer til Danmark for at arbejde i internationale virksomheder. Det mener June Persson, som efter syv år i USA selv har erfaring med rollen som partner til en udstationeret.

»Virksomheden har brugt tid, kræfter og penge på at hente den internationale udenlandske arbejdskraft, så hvorfor ikke tage skridtet fuldt ud, og sørge for at fastholde dem i Danmark,« siger June Persson, som har stiftet Relocation Scandinavia sammen med datteren Michelle Persson Kihl. Firmaets mission er at få de udenlandske medarbejdere i Danmark til at blive her længere tid, og vejen til målet skal gå gennem familien.

»Hvis man vil have en international virksomhed, må man påtage sig ansvaret for at ændre virksomhedskulturen, så de udenlandske familier føler sig velkomne. Et eksempel er den årlige julefrokost, hvor man i amerikanske virksomheder har sin partner og børn med, men det har man altså ikke i Danmark. Det er små ting, der skal laves om på, men som vil hjælpe kolossalt,« siger Michelle Persson Kihl.

Med Relocation Scandinavia vil mor og datter tage virksomhedernes udenlandske medarbejdere i hånden gennem det første år, de er i landet. Ud over installering i bolig og overblik over de danske papirer, vil June og Michelle Persson gå skridtet videre og hjælpe de udenlandske medarbejdere med at forstå og indgå i den danske kultur. »Først og fremmest tager vi os



June Persson og Michelle Persson Kihl – mor og datter – trækker på syv års erfaring fra en udstationering i USA i arbejdet med at integrere udlændinge udstationerede i Danmark. Foto: Magnus Møller

af det praktiske, men den anden del af det er integration, hvor vi kigger på virksomhedens personaleprocedure og interkulturelle procedure. Hvor kan virksomheden hjælpe medarbejderne med at netværke og skabe en interkulturel arbejdsplads, som går ud over arbejdstiden?« forklarer Michelle Persson Kihl.

Størstedelen af de udstationeringsaftaler, der ender som en fiasko, kan forklares med familiens manglende tilpasning i den nye kultur, og tallet kan med små midler reduceres, mener Michelle Persson Kihl.

»Først og fremmest skal virksomhederne sørge for, at den udenlandske familie forstår den

danske kultur. Hvorfor de for eksempel ikke bliver inviteret hjem til kollegaen, der ellers er flink på arbejdet. Og netop fordi de ikke nødvendigvis inviteres hjem til de danske kolleger, er det vigtigt at give familierne redskaber til at skabe sig et netværk,« siger hun og bliver suppleret af sin mor.

»Vi arbejder fra otte til fire og går hjem og er sammen med familien. Vi har nok i os selv, men det er ikke noget personligt. Sådan er vi bare, og derfor er det også vigtigt, at virksomhederne går ind og hjælper med at netværke,« siger June Persson.

Signe