

Internationale forskere har brug for mere end en god løn, hvis de skal blive i Danmark – for hvad tilbyder vi egentlig resten af familien?

Rigtig viden kan ej købes for penge

AF HEIDI ROTTBØL ANDERSEN,
adm. direktør i Living Institute.com

Forskning, viden og gode idéer skal sikre Danmarks fremtid og vores arbejdspladser. Regeringen står klar med udvidelse af jobkortkvoten og større løn til superprofessorer, mens erhvervslivet vil udvide forsker-skatteordningerne, så vi kan tiltrække de personer, investeringer og virksomheder, der vil gøre det danske samfund til den førende vidensøkonomi i verden.

Tankerne er alle sammen gode. Men man overser dog lidt, at vi ikke bare skal tiltrække de kloge hoveder. Vi skal jo også få de kloge hoveder, forskere og andre medarbejdere til at blive her – i det mindste i hele kontraktperioden.

Penge er nemlig ikke alt for de supermænd og -kvinder vi gerne vil tiltrække, for en masse andre lande, forskerparker og virksomheder kan jo tilbyde noget

lignende. De kloge hoveder vil have en spændende faglig og personlig udvikling og trykke, rare forhold for deres familie. Umiddelbart er det da også områder, hvor vi i Danmark er godt med.

Alligevel er der overraskende mange, der afbryder deres ophold før tid – af mange forskellige årsager selvfølgelig, men ifølge en rapport fra Oxford Group rejser næsten 25 pct. af de udenlandske nøgle- og topmedarbejdere før tid, alene fordi de selv eller deres familie ikke »falder til«. Hvilket samlet set koster virksomheder, institutioner og samfundet over 1 mio. kr. – hver gang!

Et dynamisk, innovativt og elitært forskningsmiljø og arbejdsmarked i verdensklasse forudsætter, at alle de »indstaterede« får positive faglige og personlige oplevelser med hjem fra opholdet i Danmark, bl.a. så den gode historie kan fortælles videre i deres internationale net-

værk. Og det er jo sjældent, at en hjemrejse før tid bliver opfattet som en succes.

Vejviser til danskerne

I udlandet arbejder man flere steder meget aktivt med settlementprogrammer, der skal sikre, at den midlertidige gæst og vedkommendes familie får en god modtagelse og introduktion ikke blot til jobbet, men også til kultur, sprog og mentalitet.

Med et godt og veltilrettelagt introduktionsforløb kan man minimere eller i bedste fald helt at afværge det kulturchock, der som regel indtræder to-tre måneder efter ankomsten og som ofte resulterer i en hjemrejse efter fire-fem måneders ophold i Danmark.

Hvis vi tager hånd om hele familien og alle udfordringerne, kan vi give dem en uforglemmelig – og positiv – oplevelse af Danmark, dansk kultur og mentalitet, som de kan tage med hjem, tale om i deres netværk og bruge i deres videre karriere.

Det er faktisk relativt let at hjælpe vores gæster til at overkomme de fleste praktiske, sproglige og kulturelle barrierer, der kan have en afgørende betydning for personens og familiens oplevelser af Danmark. Og så er det sund fornuft, god beskyttelse af vores investering og vejen frem for Danmark, hvis vi skal være videnskraftværk i international topklasse.