

KARRIERE

Onsdag den 2. april 2008

BESKÆFTIGELSE ■ SÆRLIGE STILLINGER ■ OFFENTLIGE STILLINGER

Tilladt at tage en pause

■ En karriere er ikke, hvad den har været. Heller ikke når en headhunter skal vurdere et cv. Derfor kan medarbejdere og ledere i dag faktisk tillade sig pauser og hop nedad i stedet for op i deres karriere, lyder vurderingen fra Hanne Pihl, topchef i Mercuri Urval.

Læs side 2



Dyrt at sige farvel

■ Det er dyrt at sige farvel til dygtige og erfarne medarbejdere, men kun ganske få virksomheder prøver at finde ud af, hvorfor ansatte vælger nye udfordringer.

Læs side 3

JOB I UDLANDET Hver tredje vender ikke tilbage til sit danske job efter endt udstationering, men får smag for livet i det store udland. Skal jobbet i udlandet blive en succes, kræver det dog, at man som par er enige om betingelserne.

Få succes i udlandet

Af EVA ANDERSEN
eva.andersen@jp.dk

Et lykkeligt par med to børn drog til Frankrig, hvor han fik et godt jobtilbud. Månederne gik, hun fik hjemve, mens han blev forvænt med dyre biler og pool i baghaven. Hun var led og ked af Frankrig, savnede Danmark, sit job, sin familie. Han afskyede tanken om at vende hjem til et land, hvor skatten tager det meste, og der ikke er råd til at skeje ud. En dag gav hun ham valget: Det er mig – eller Frankrig.

Heidi Rottbøll Andersen, direktør i Living Institute, kender historierne om forventningsfulde par og familier, som drager til udlandet med eventyr i maven, men vender skuffede hjem og måske går fra hinanden efter et mislykket udlandsophold. Tit gør den ene karriere på bekostning af den andens trivsel.

og mange har ikke aftalerne på plads, før de tager af sted. Typisk har man ikke aftalt, hvor længe man skal være væk, eller hvad den medfølgende kæreste eller ægtefælle skal få tiden til at gå med, mens manden – for det er typisk ham, der udstationeres – plejer karrieren.

»Når man rejser ud, bliver man udfordret på sin identitet. Parforholdet kommer under pres, ligesom alle andre forhold i ens liv. Selv små uafklarede punkter bliver til store sten i skoene,« siger Heidi Rottbøll Andersen, som rådgiver virksomheder og ansatte i, hvordan man får et udlandsophold til at lykkes.

Skal opholdet i udlandet blive en succes for hele familien, skal man derfor forberede sig grundigt.

»Den medfølgende ægtefælle forlader måske et godt job i Danmark, men hvad vil man sætte i stedet? Man kan gå til rigtig mange skønhedsbehandlinger og cocktailparties og bage kager til velgørende kirkeballer, men det har

danske kvinder det rigtig, rigtig svært med,« fortæller Heidi Rottbøll Andersen.

Et udlandsophold kan typisk deles op i fire faser.

Honeymoon og hverdag

»Første fase kaldes "honeymoon-fasen" og betegner de første par måneder. Man er glad, forventningsfuld, begejstret. Så kommer fase to og hverdagen. Nu føler man sig som et barn, der ikke kan finde ud af noget som helst. Som at tage den rigtige bus. Eller få oprettet en telefonforbindelse. Små dagligdags ting bliver en stor udfordring. Alt kræver store anstrengelser, og mange bliver frustrerede og vredde i den fase.«

I fase tre, som typisk indfinder sig efter seks til otte måneder i udlandet, har de fleste enten besluttet sig for at rejse hjem eller blive og tage kampen op med den nye tilværelse.

De frustrerede undersøger muligheden for at få deres gamle job tilbage el-

ler rejse videre til et andet land.

De, som endelig har besluttet sig for at blive, værdsætter oplevelser, som de ikke ville få i Danmark og begynder at holde af det nye land. En stor del bliver endda så glade for den nye tilværelse, at de får mod på mere. Ifølge en undersøgelse foretaget af Dansk Ingeniørforbund (IDA) i 2007 vender hver tredje, som rejser ud, ikke tilbage til jobbet i Danmark, og endnu flere overvejer at fortsætte karrieren uden for Danmarks grænser.

»Mange finder det frustrerende at vende hjem til det samme job og de samme rutiner. Man ændrer sig, når man har været ude. Arbejdsgiverne udnytter ikke de kompetencer, som medarbejderne vender hjem med,« fortæller Karin Borberg fra IDA.

Det kan derfor synes som en dårlig forretning og lidt af en satsning, når en virksomhed udstationerer medarbejdere, som formentlig regnes for at være blandt de dygtigste.

Heidi Rottbøll Andersen mener da

også, at virksomheder løber en betydelig risiko for at miste dygtige medarbejdere, med mindre man gør en målrettet indsats for at holde på folk, når de vender hjem.

Hjemme igen

»Ønsker man at fastholde folk efter et udlandsophold, må man tage hånd om dem og påskønne den viden, de har fået, mens de var ude. Gør man ikke det, er der stor risiko for, at de søger et andet job eller rejser ud igen,« advarer hun.

For det er sin sag at vende hjem til rækkeviser, frikadellerne, kontoret og det velkendte job.

»Medarbejderen lider et prestigetab, hvis vedkommende bliver sendt ud i verden af sin virksomhed og får en nøglerolle, en ledende funktion og høj status. Hvis det ikke honoreres, når man vender hjem til Danmark, oplever man, at man går et skridt baglæns, og ender hvor man kom fra,« siger Heidi Rottbøll Andersen. ■

»Man er lidt af et serviceorgan«

USA var ubetinget en succes for familien Persson, men lykken er ikke altid at rejse ud, mener June Persson fra Charlottenlund.

Skal udlandsopholdet blive en succes, kræver det, at man er enige om rollefordelingen, når den ene får job i udlandet, og den anden opgiver sin karriere herhjemme for at følge med. June Persson har mødt mange par, som ikke har været enige om betingelserne på forhånd. Selv har hun været indforstået med en ny rollefordeling i ægteskabet, mens familien har opholdt sig i USA. Med et blev den tidligere produktchef hjemmegående, men hun trivedes med rollen.

»Jeg har ikke noget imod at blive "degraderet" – altså i gæseøjne. Man er nødt til at have en rollefordeling, når man rejser ud. I vores tilfælde arbejdede min mand, og det var mig, som kørte ungerne i skole og stod for det praktiske. Man er lidt af et serviceorgan,« fortæller June Persson, som var helt på det rene med at opgive sit job i Danmark til fordel for et liv i Seattle, USA, hvor hendes mand blev ansat i et topjob i Novos daværende afdeling.

»Når børnene var kørt i skole, havde jeg hele dagen for mig selv. Jeg involverede mig i skolen, i sundhedsplejen og i frivilligt arbejde,« fortæller hun.

I fire år ledede hun blandt andet arbejdet med at dele mad ud til de hjemløse, et projekt, som hun selv fandt på. Fra familiens Ford varebil delte hun og børnene hver fredag mad ud til cirka 200 hjemløse.

Ingen desperat housewife

I stedet for at føle sig tilsidesat, fordi hun måtte opgive sin karriere i Danmark og blive husmor på fuld tid i USA, kastede June Persson sig ud i for-

■ June Persson, 55, opgav sit gode job som produktchef i Bayer i 1999 for at følge sin mand til USA. Bo Persson blev udstationeret for Novo Nordisk i den daværende afdeling i Seattle. Efter planen skulle de være væk i to år, men der skulle gå syv år, før parret vendte hjem til Danmark.



FAMILIEN TESTES Skal udlandsopholdet blive en succes, kræver det et stærkt parforhold og enighed om betingelserne for at tage af sted. Bo, Nanna og June Persson lykkedes med tilværelsen i Seattle og vendte hjem til Danmark i 2006. Foto: BO SVANE

skellige projekter, og da familien forlod USA i 2006, havde hun efterhånden opbygget sin egen lille forretning – hun indrettede folks køkkener og badeværelser.

Når hun gør regnskabet op i dag, har de syv år i USA været indbringende på flere måder. Familien er blevet rig på oplevelser, og økonomisk har der også

været en gulerod.

»Man får meget for sine penge i USA sammenlignet med Danmark. Når du tjener 100 kr. i USA, får du 70 udbetalt. Herhjemme får du måske 30 udbetalt. Det er ikke så underligt, at folk rejser ud. Vi mangler en gulerod herhjemme i forhold til at arbejde og tjene penge. Jo, vi har et sundhedssystem og gratis

uddannelse. Men vi får godt nok lov at betale prisen. Når man kommer hjem, går man ned i løn og betaler mere i skat.«

Hun giver følgende råd til par og familier, som skal udstationeres:

»Alt er anderledes – det er netop det, man tager af sted for at opleve, så nyd det i stedet for at sammenligne med,

hvor man gør tingene i Danmark. Før man en krise, så giv det en chance.

Vær åben og spørg – folk er mere hjælpsomme, end man tror. Kom ud, mød de lokale. Det er fint med danske venner, men sjovere med et bredt netværk af flere nationaliteter.« ■

GOD RÅD

■ Til den udstationerede

Det store eventyr venter måske forude, men hvad nu, hvis udlandsopholdet ikke bliver den succes, man går og drømmer om? Det er en god idé at forberede sig på det værste, så man ved, hvor man står, hvis man forlader jobbet i udlandet i utide. Vil der være mulighed for at vende hjem til sit 'gamle' job? Overvej hvor længe du/i planlægger at være væk. Hvad skal der ske, når I vender hjem? Lav f.eks. en aftale med din arbejdsgiver i Danmark om, at du vender tilbage i en ny stilling og jobfunktion efter udstationeringen. De fleste tilegner sig ny viden og kompetencer, mens de er ude.

■ Til kæresten/ægtefællen

Hvis det ikke lige er dig at blive en del af 'de medfølgende ægtefællers klub' og blive hjemmegående på fuld tid, så læg på forhånd en strategi for, hvordan du vil pleje din karriere, mens I er væk. Hvilke jobmuligheder er der for dig i det pågældende land? Er dine sprogevner tilstrækkelige, eller skal du begynde på sprogkursus? Måske har du fået orlov fra et godt job i Danmark for at følge din kæreste eller ægtefælle ud i verden. I så fald er det en god idé at bevare tilknytningen til din arbejdsplads, hvis du ønsker at vende tilbage. Aftal f.eks. med din arbejdsgiver, at man holder dig orienteret om stort og småt, mens du er væk. Det kan ske i form af et nyhedsbrev.

■ Til arbejdsgiveren

Når man sender medarbejdere til udlandet er der betydelig risiko for, at de aldrig vender tilbage. En undersøgelse foretaget af Dansk Ingeniørforbund i 2007 viste, at næsten halvdelen af de medarbejdere, som udstationeres, ikke vender tilbage til jobbet i Danmark. Vil man holde på en medarbejder, som har været udstationeret, må man bruge 'gulerodsmodellen' og eventuelt forfremme vedkommende for at vise, at virksomheden påskønner den nye viden, som medarbejderen har tilegnet sig under udlandsopholdet.

Kilde: Living Institute

OMVENDT KULTURCHOK

■ Mange, som vender hjem fra et ophold af udlandet, oplever et "omvendt kulturchok", som gør det svært at falde tilbage i rollerne herhjemme. Flere oplever ligefrem, at det er sværere at vende hjem, end det var at rejse ud.

Symptomer på omvendt kulturchok:

■ En følelse af at familie og venner ikke forstår en, selvom man forventede, at de ville. En følelse af at omgivelserne ikke forstår vigtigheden af ens oplevelser og tanker om det derude.

■ Oplevelsen af at hverdagen synes trivial.

■ En følelse af ensomhed og meningsløshed.

■ En følelse af tab – tab af nye venner, af prestige, livsstil og karriere.

■ Idealisering af udstationeringslandet.

■ Overdreven kritisk holdning til ens eget land og kultur.

■ Konstant beklagelse over klimaet.

■ Optagethed af at rejse væk.

POULSEN
JOB & RESEARCH

Leif Poulsen

Professionel rekruttering & research ved søgning og ansættelse af direktører, ledere og nøglepersoner. Diskretion og fortrolighed er en mærkesag.

www.poulsen-job.dk
Tlf. +45 7539 3431
Mob. +45 2482 3431

Har du den **bestyrelse** virksomheden fortjener?

Kontakt os:
Vejle, tlf. 7572 6200
København, tlf. 3832 5700
Malmø, tlf. +46 4010 3565

www.cosmos.dk · moving people and performance

COSMOS Group

Skal en sportschef have boldøje eller øje på bolden?

Din nye leder svarer først til forventningerne, når du har stillet de nødvendige spørgsmål.

CV Management
www.cvmanagement.dk

REKRUTTERING OG ACTIVE SEARCH
BESTYRELSE, TOPLEDERE, LEDERE OG SPECIALISTER

Læs mere på www.matchmaker.dk

MatchMaker