

Internationale medarbejdere, der kommer til Danmark for at arbejde, har brug for et kursus i frikadellefars, familieliv og dansk ledelse.

KULTUR

Af KRISTINE AMALIE LINNET

En gang om måneden lærer udenlandske nøglemedarbejdere, der er kommet til Danmark for at arbejde, at forme frikadeller og tartletter i et gammelt køkken på Christianshavn i København. Heidi Rottbøll Andersen står i spidsen for kurserne, der ikke kun handler om dansk madkunst, men også om danskernes uskrevne regler og ledelseskultur på arbejdsmarkedet. At danskerne f.eks. ser skævt til morakkere, men er glade for at dele viden. At danskerne ikke kan lide konkurrerende medarbejdere, men sætter pris på teamplay. Kurserne er forbeholdt udenlandske medarbejdere i Danmark, og er et resultat af den udfordring det er for udenlandske medarbejdere og deres familie at blive udstationeret i et andet land.

»Det er vigtigt at forstå, at de skal have et liv samtidigt med stillingen. Ellers er de smuttet igen efter de berømte seks måneder, og det er dyrt for virksomheden. Afhængigt af vedkommendes arbejdsopgaver koster en mislykket indstationering mellem 1,5 og 4,5 mio. kroner fra man begynder at rekruttere, til vedkommende er forsvundet, og du har en ny på samme plads,« siger Heide Rottbøll Andersen, der er adm. direktør af Living Institute, der hjælper virksomheder med at blive bedre til at tackle de menneskelige udfordringer ved at arbejde internationalt.

Det er altså ikke længere nok for virksomheden at tilbyde en god lønpakke og håndtere de praktiske sider ved en ind- eller udstationering. Virksomheden skal også sørge for et sundt socialt liv.

»Danmark er et svært land at være udstationeret i, for det er svært at få et liv efter arbejde og svært at få venner. Få tager en øl efter arbejde. De går i stedet hjem til børnene, og det er svært at møde danskerne, medmindre man er meget bevidst om de ting,« siger Heidi Rottbøll Andersen.

Afslappede ledere

På sidste kursus stod en tysker, der er kommet til Danmark som finansieringschef, med hænderne nede i frikadellefars og undrede sig over, at man i danske virksomheder kan undskylde alt, hvis man skal hente børn.

»Det faktum giver Danmark en konkurrencefordel. Udlændige undrer sig over arbejdstiderne, men vil savne det liv, når de først har boet i Danmark. I Danmark er det også muligt for ægtefællerne at arbejde, selvom de har børn. Det er unikt, at beg-



Foto: POLFOTO/CARSTEN LAURIDSEN

GRYDEKLAR - Madlavning har vist sig at være en god anledning til at lære mere om danske kultur.

Nøglemedarbejdere på frikadellekursus

ge personer kan få en karriere,« siger Heidi Rottbøll Andersen.

Tyske Christina Möller kom til Danmark for et år siden, da hun blev *nordic controller* i Danmark i virksomheden Beiersdorf. I forhold til i Tyskland har hun oplevet danskere, der er meget afslappede i deres ledelsesstil.

»I Tyskland sker tingene fra toppen til bunden, og der er en stærk hierarkisk struktur. Danskerne er mere afslappede, og som leder har jeg mere en rolle som coach. Selvom ledelsesstilen er ny for mig, har det ikke været svært. Jeg kan lide den stil, det var nærmest paradisk,« siger hun.

Den største barriere findes i det so-

cialle liv, og Christina Möller er overrasket over, at forskellen på europæere er så stor.

»Det er svært at socialisere, og jeg er stadig ikke nået så lang, som jeg gerne ville. Det er til dels min egen skyld, fordi jeg rejser meget. Men det tager også noget tid at lære danskerne at kende, og det er næsten umuligt, hvis man ikke taler sproget,« siger hun.

Samme oplevelse har hun af det sociale liv på arbejdspladsen, hvor hendes medarbejdere i begyndelsen var distancerede og observerende.

»Jeg giver ikke min arbejdsplads ansvaret for mit privatliv. Men de

burde altid støtte et sprogkursus, og for mig var det desuden en god service, at Beiersdorf sørgede for papirarbejdet, da jeg kom hertil. Det er essentielt, for ellers føles det uoverskueligt at komme hertil,« siger Christina Möller.

Ifølge Heidi Rottbøll Andersen har virksomheden ansvar for at give en ordentlig introduktion til Danmark. Hvis en international medarbejder kun får stukket en flybillet og en mødetid i hånden, er det dømt til at mislykkes.

»Vi har ikke en åben eller transparent kultur, hverken på arbejdspladsen eller privat. Derfor må man som

Det er svært at socialisere, og jeg er stadig ikke nået så lang, som jeg gerne ville. Det er til dels min egen skyld, fordi jeg rejser meget. Men det tager også noget tid at lære danskerne at kende, og det er næsten umuligt, hvis man ikke taler sproget.

Christina Möller,
nordic controller, Beiersdorf

virksomhed være opmærksom på at give den en ekstra skalle. Kulturtræning er man opmærksom på i USA, og de store internationale virksomheder ved også godt, at det koster på bundlinjen at lade være,« siger hun.