

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT Det er vigtigt at hjælpe hele familien, hvis opholdet for en højtuddannet udenlandsk medarbejder skal lykkes.

Udstationerede skal have hjælp

Af ANN NISSEN

Danmarks ambition om at blive et internationalt videnssamfund, som er i stand til at tiltrække højtuddannede udenlandske medarbejdere kræver mere end penge.

Det kræver forståelse for, at den udenlandske medarbejder medbringer en familie, som det er vigtigt at tage hånd om, hvis opholdet skal lykkes. Internationale undersøgelser viser, at 60 pct. af alle udstationeringer afbrydes før tid, heraf 40 pct. på grund af manglende trivsel hos den udstationerede medarbejder eller hos familien.

Heidi Rottbøll Andersen, indehaver af rådgivningsfirmaet Living Institute, udvikler såkaldte settlement-programmer for danskere, der skal til udlandet, samt for udenlandske medarbejdere i Danmark.

Formålet er at få medarbejderne til at blive i landet i den aftaleperiode, og det gør de kun, hvis familien trives.

»Man er nødt til at tage hånd om hele familiens forhold, hvis opholdet skal lykkes. Hvor kan ægtefællen få job, hvor skal børnene til gymnastik, hvordan fungerer dansk arbejdskultur? Kort sagt alle de små og store spørgsmål, som hver for sig kan virke banale, men som ofte bliver uoverskuelige for udlændinge og udløser en hjemrejse før tid,« siger Heidi Rottbøll Andersen.

Kolossale udgifter

Hun har været i kontakt med en række større danske erhvervs virksomheder om problemstillingen. Alle har oplevet at miste højtuddannede udenlandske medarbejdere før tid.

Udgifterne er kolossale, og oplevelsen kan føre til, at virksomheden næste gang ansætter en knap så kvalificeret dansk medarbejder, som igen løber risikoen ved at ansætte en udlænding.

Et settlement-program er en handlingsplan for hele familien og dens ophold her i landet. Forud bliver ønsker og forventninger gennemgået, og der



Foto: LARS KRABBE

NYE PROGRAMMER - Heidi Rottbøll Andersen udvikler programmer for udenlandske specialister og deres familier, så de bliver i Danmark i den tid, der er aftalt med de danske firmaer.

bliver udarbejdet en plan for de første måneders ophold.

Planen kan indeholde en række forskellige emner som f.eks. praktiske gøremål - bolig, myndigheder, forsikringer, kørekort. Herudover sprogundervisning, kulturel træning, arbejdskultur samt en hotline i form af en person, familien kan kontakte, når der opstår problemer eller spørgsmål.

»Hvis vi har ambition om at blive en vidensmagt, må vi finde ud af, hvordan vi tiltrækker viden og fastholder den. I den forbindelse er penge ikke tilstrækkeligt. Andre lande kan også skrupe på lønnen. Vi kan gøre én ting mere ved at forholde os til, at den "indstationerede" medarbejder har en familie, som skal trives.«

Der findes ingen statistik for,

hvor gode vi er til at fastholde udenlandske medarbejdere, men der er en fornemmelse af, at det er blevet vanskeligere, i takt med at begge ægtefæller gør karriere.

Øget indsats

Derfor skal indsatsen over for familierne øges, mener indehaveren af Living Institute. Settlement-programmerne afprøves i øjeblikket af fem

»Hvis vi har ambition om at blive en vidensmagt, må vi finde ud af, hvordan vi tiltrækker viden og fastholder den. I den forbindelse er penge ikke tilstrækkeligt.«

Heidi Rottbøll Andersen

polske læger, som har fået job i Storstrøms Amt. De er flyttet hertil med deres familier.

»Storstrøms Amt havde ansat fem kvindelige specialister, som alle var gift. Amtet var bekymret for, hvordan det ville komme til at gå med ægtefællerne og ville gerne afdække de uformelle krav og forventninger, familierne stillede. Amtet ønskede at gøre en indsats for at beholde dem, så

Living Institute

- ▶ Living Institute opstod i 2004 med baggrund i den ændring, der er sket inden for flytning af arbejdskraft over landegrænser.
- ▶ Tidligere var det tilstrækkeligt at tilbyde sprogundervisning og bolig. I dag skal der mere til. Der er hård konkurrence om at tiltrække internationale topkandidater, og virksomhederne skal profilere sig i rekrutteringsløbet. Topkandidater ser ikke kun på lønpakken, når de vælger næste destination i karrieren. De ser på helheden:
- ▶ Hvordan er livet det pågældende sted?
- ▶ Kan min ægtefælle og børn trives?
- ▶ Vil min ægtefælle få mulighed for at pleje sin karriere?
- ▶ Vil mine børn få en tryk opvækst?
- ▶ Kan vi få et rigt socialt liv?
- ▶ Living Institute beskæftiger antropologer og undervisere i sprog og kulturforståelse.

de ikke igen skulle bruge penge og tid på at finde nye medarbejdere. Det er dyrt at få udenlandske medarbejdere til at fungere effektivt.

Heidi Rottbøll Andersen understreger, at det ikke handler om at få de tilrejsende specialister til at blive danske, sådan som mange danskere fejlagtigt forventer.

De skal bevare deres identitet og kultur og blive i stand til at nyde dette fantastiske land, men de skal have hjælp til at få hverdagen til at fungere.

En undersøgelse

Til efteråret håber hun på at kunne gennemføre en undersøgelse af, om det har en effekt at gøre noget for familierne.

Om man kan spore en større trivsel. I øjeblikket søger hun kontakt med virksomheder og fonde, som er interesserede i at deltage.

»Resultatet af denne undersøgelse vil vise, om vi som konsulentvirksomhed har en eksistensberettigelse. Den vil samtidig vise, om vi i Danmark har et problem, når vi taler om, hvordan vi skal opbygge videnssamfundet,« konstaterer Heidi Rottbøll Andersen.

ann.nissen@jp.dk

Vi bliver ikke klogere



Af ROLF JENSEN
Dream Company as

Der er kort fra succes til fallit i erhvervslevet, viser ny bog.

I et H.C. Andersen år kan man bruge "Kejserens nye klæder" som billede på erhvervsskandaler. Det gør forfatteren så. For at vi skal lære af dem? Ja, men konklusionen er, at det gør vi ikke alligevel.

Der vil altid forekomme overvurderede aktier og aktiemarkeder, der bryder sammen på en eftermiddag. Der vil altid være ledere, der sminker regnskaberne, så underskuddet bliver større og større, indtil boblen brister.

Der vil altid være investorer, der lader sig rive med.

Det skyldes, at "den rationelle investor" er en fiktion, og at grådighed og lusten til magt og ære lejlighedsvis leder mennesker på vildspor.

De store penge

Vi bliver ikke klogere, fremtiden vil bringe lige så mange skandaler som hidtil.

Vi vil så gerne tro, at det er muligt at tjene store penge uden risiko, og vi vil så gerne tro på virksomhedsledere, der med "geniale" strategier stiller os guld og grønne skove i udsigt.

Vi har så svært ved at stoppe, mens legen er god, og vi vil nødigt sælge aktier, som ligger under den pris, vi købte til.

Det er spændende læsning, en udmærket afbalancering over for de mange succes historier, vi ellers læser om.

Bogen begynder med et historisk vug med vægt på dengang i 1929, da man troede, at aktierne ville fortsætte deres himmelflugt for evigt, at der altid var et endnu større fjols, der ville give en endnu større overpris for aktierne.

Så er der historien om de vildt overvurderede hollandske tulipanløg - den er helt tilbage fra 1630'erne og kan sammenlignes med it-boblen over 300 år senere.

Så er der den om Barings Bank, hvor en enkelt aktiehandler fik den hæderkronede bank til at gå fallit.

Der er også de amerikanske: Enron og Tyco. Vi kommer igennem de danske skandaler: Landmandsbankens krak, Hafnia, Nordisk Fjer, dagbladet Dagen, Kurt Thorsen, Klaus Riskær Pedersen - og it-boblen. Enten drejer det sig om utilgiveligt overmod, dårlige beslutninger eller ulovlige handlinger.

Omtalen af 2M Invest afskiller sig fra disse, konkluderer forfatteren med rette. Det at investere i nye selskaber er en risikabel sag, det kan ikke altid gå godt.

Hvis det altid går godt er risikovilligheden for lille. Det var den ikke her.

Bogen slutter med et afsnit om, at »af skade bliver man ikke klog.«

Fint, men måske kunne

der være gjort mere for at spekulere over hvorfor.

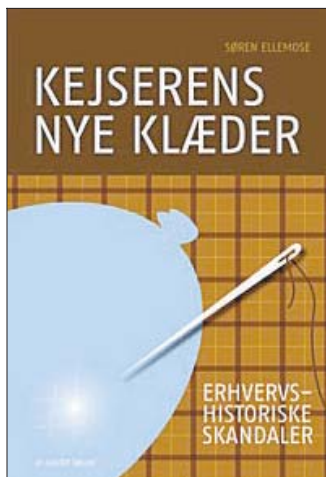
Da mange af de centrale aktører stadig lever i bedste velgående - eller de lever i det mindste - kunne man have indhentet deres kommentar til fremstillingen.

Anbefalelsesværdig

Det var det kritiske, men jeres anmelder vil klart anbefale bogen til læsning, den er ikke kedelig, (en stor kvalitet), og man kan i beretningerne fornemme, hvordan mange skandaler begynder med ønsket om penge og magt og derpå går over i angsten for at miste sin identitet som succesrig erhvervsmand (alle de omtalte er mænd).

Der er kort fra succes til fallit i erhvervslevet.

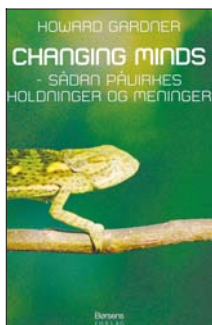
Der er på den anden side det, der gør det spændende. Og så er der et stikordsregister, det øger anvendeligheden.



"Kejserens nye klæder" Af Søren Ellemose Jyllands-Postens Forlag 334 sider 450 kr.



Af HENRIK ØRHMOLST



Svært at skifte holdning

"Changing minds" er en bog, der fortæller om, hvorfor det er så svært at ændre holdning. Vi skifter ikke holdning på grund af en stor og overbevisende hændelse, som man tidligere har antaget. Nej, vi ændrer gradvist vores opfattelse af ting og skifter på den måde langsomt holdning. Denne gradvise ændring af vores opfattelse kan vi ifølge forfatteren af bogen lære at påvirke. Vi kan ligefrem lære at styre den i den retning, som vi ønsker.

"Forhandlingshåndbogen" af Keld Jensen Aschehoug Dansk Forlag 238 sider 199 kr.

"Offentlige fusioner" Fusionsledelse i det offentlige" anlagges tre synsvinkler på fusionsprocesserne: En teoretisk, en dramatisk og en metodisk/praktisk synsvinkel. I den teoretiske del indkredses begreberne fusion og fusionsledelse i offentlige organisationer. I den dramatiske del møder vi medarbejdere, politikere og borgere, der gennemlever fusionen, mens en tredjedel uddyber temaer, lederkapaciteter, mangfoldighedsledelse og italesættelse.

"Fusionsledelse i det Offentlige" Af Lars Goldschmidt & Ole Fogh Kirkeby Børsens Forlag 200 sider 311 kr.

Gode kneb til forhandling

Forhandling er en del af hverdagen for de fleste. Derfor er det altid en god ide med en række kneb, der kan hjælpe dig videre, når situationen virker fastlåst. Dette har Keld Jensen skrevet en bog om. Nogleordene for en succes er forberedelse. Og

det skal være ned i detaljen. Det er her vejen til succes ligger gemt. Men der er ikke nogen standardløsninger. Hver forhandlingsituation kræver sin fremgangsmåde.

"Forhandlingshåndbogen" af Keld Jensen Aschehoug Dansk Forlag 238 sider 199 kr.

Offentlige fusioner

Fusionsledelse i det offentlige" anlagges tre synsvinkler på fusionsprocesserne: En teoretisk, en dramatisk og en metodisk/praktisk synsvinkel.

I den teoretiske del indkredses begreberne fusion og fusionsledelse i offentlige organisationer.

I den dramatiske del møder vi medarbejdere, politikere og borgere, der gennemlever fusionen, mens en tredjedel uddyber temaer, lederkapaciteter, mangfoldighedsledelse og italesættelse.

"Fusionsledelse i det Offentlige" Af Lars Goldschmidt & Ole Fogh Kirkeby Børsens Forlag 200 sider 311 kr.



Karriere

Jyllands-Postens karrieretillæg

Redaktion:
Lars Nielsen
E-mail: erhverv@jp.dk



Hvem vil være med til at udvikle Danmarks bedste landbrugsskole?

Forstander til Agroskolen

Forstanderen får, med reference til Agroskolens bestyrelse, det overordnede ledelsesmæssige, pædagogiske og økonomiske ansvar for skolens fremtidige udvikling og drift.

Arbejdsoppgaver indeholder, at de

- samarbejde med bestyrelsen, skolens ansatte og de studerende sikrer den fortsatte udvikling, drift og ledelse af Agroskolen
- i et konstruktivt samarbejde skaber rammerne for en dynamisk og spændende skolehverdag
- aktivt arbejder med at profilere skolen
- skal sikre det økonomiske overblik og videreudvikle tidsvarende administrative procedurer.

Vi forventer, at de

- er en visionær og udviklingsorienteret leder, der evner et åbent og tillidsfuldt samarbejde
- har pædagogisk indsigt og gerne undervisnings erfaring
- har humoristisk sans, holder meget af at omgås unge mennesker og kan lide at arbejde med deres faglige og personlige udvikling
- er udladende og besidder gennemslagskraft samt evne til at kunne begå dig på alle niveauer
- har interesse for landbrugs erhverv og skoleverdenen
- besidder en veludviklet økonomisk og administrativ forståelse
- er villig til at indgå i den kostokølkultur, der er en central del af skolens liv.

Vi tilbyder dig

- en stilling med gode faglige og personlige udviklingsmuligheder
- veluddannede, dygtige og engagerede medarbejdere
- en aktivt arbejdende bestyrelse, hvis mål er at fungere som en inspirerende samarbejds- og sparringspartner
- ensættelse pr. 1. august 2005 i lønramme 36 i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 335 af 30. maj 1995. Mulighed for løntillæg efter gældende regler.

Du kan få yderligere information om stillingen og Agroskolen hos formanden på tlf. 9712 4911 eller privat 9960 0707.

Send din motiverede ansøgning vedlagt relevante data og referencer, så den er formanden for skolens bestyrelse, Johannes Elbæk, Peter Bonniens Vej 20, 7430 Ikast, joe@hfc.dk i hænde mandag, den 23. maj.

