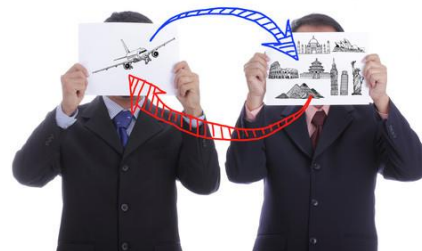


## Det er svært at vende tilbage til Danmark!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



Globalisering og vækst på udenlandske markeder - sådan har mantraet lydt de seneste mange år. Det skal være lettere at tiltrække udenlandske medarbejdere lyder det fra erhvervslivet. Hvordan spiller det så sammen, når man som hjemvendt dansker eller udlænding søger arbejde i Danmark? Hvor let er det at få job og i det hele taget falde til? Ja det er der meget forskellige oplevelser af - alt efter hvem du spørger. Det er temaet for den undersøgelse, jeg netop har gennemført.



Undersøgelsen forsøger at afdække nogle af de mange forskellige myter eller sandheder omkring det at tiltrække og fastholde medarbejdere med internationale kompetencer både set fra medarbejdernes og fra virksomhedernes perspektiv.

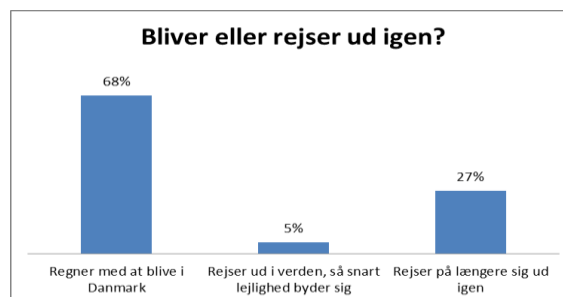
Undersøgelsen har bekræftet og afkræftet nogle af mine egne antagelser. Her skal kort opsummeres nogle af de centrale pointer fra undersøgelsen:

### Det er svært at vende tilbage til Danmark

Der er store udfordringer ved at rejse ud i verden, men næsten lige så store udfordringer ved at vende tilbage til Danmark igen. Det kan bl.a. være svært at finde job og skulle til at opbygge eller genopbygge netværket.

### Det er en udfordring at fastholde medarbejdere med internationale kompetencer

Mange virksomheder giver udtryk for, at det er svært at fastholde medarbejdere med internationale kompetencer. Og virksomhederne har noget at have deres bekymring i. Hver 3. deltager i undersøgelsen har af forskellige grunde planer om at rejse ud i verden igen.

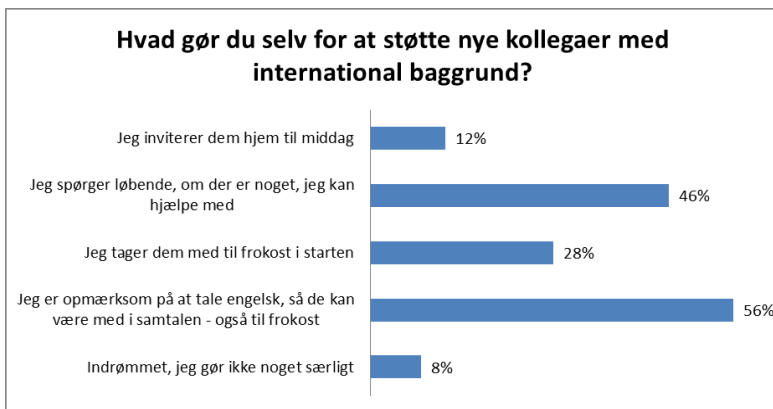


### Hjælp og positiv opmærksomhed øger fastholdelsen

Undersøgelsen viser, at det kan svare sig for virksomhederne at lave forskellige tiltag, der gør det nemmere for hjemvendte danskere og medarbejdere med ren international baggrund at falde til i Danmark. Støttende tiltag øger fastholdelsen.

### Vores åbenhed slutter, når vi går hjem fra arbejde

Vi er generelt inkluderende på arbejdspladserne, men undersøgelsen viser, at det oftest stopper dér. Vi er ikke så gode til at invitere 'fremmede' ind i vores sociale liv uden for arbejdspladserne.



Manglende netværk og venner uden for arbejdspladsen er noget af det, der får medarbejdere med international baggrund inklusiv hjemvendte danskere til at rejse ud i verden igen.

Hver 4. af de hjemvendte danskere oplever, at opbygning af netværket er en af de største udfordringer ved at vende hjem til Danmark. Som en af deltagerne i undersøgelsen udtrykker det:

*"At komme tilbage til DK og falde til har været den sværeste flytning af de tre flytninger vi havde på seks år i udlandet. Tror det skyldtes egne forventninger om, at det ville være let og enkelt, da vi allerede havde familie og gode venner. Men det lokale netværk skal opbygges fra grunden, når man flytter til en ny kommune i DK og i Danmark har alle kendt hinanden siden vuggestuen. Det gjorde det ikke mere enkelt, at det var svært for mig at få job."*

## HR er en helt central spiller

HR er en helt central spiller, når det gælder tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere med internationale kompetencer. Derfor er det vigtigt, at der indenfor HR både findes ressourcer og kompetencer til at håndtere udfordringerne. Hvis ikke de er til stede, kan det meget vel være en showstopper i forhold til at fastholde og tiltrække medarbejdere med internationale kompetencer.

### Hent hele rapporten her:

[https://www.tegkamp.dk/Alt%20om%20ledelse/Internationale\\_erfaringer\\_rapport.pdf](https://www.tegkamp.dk/Alt%20om%20ledelse/Internationale_erfaringer_rapport.pdf)

## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført over internettet i løbet af juni til september måned 2018. Undersøgelsen er anonym. Der er indkommet ialt 192 besvarelser.

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Skal du rykke på karrieren i 2019?



Er du på den rigtige hylde og hvordan ser din hylde ud? Vil du gerne blive mere klar på, hvad du vil med din karriere? Så kan det være en god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.

**Teglkamp & Co.** tilbyder karriererådgivning på timebasis eller et på forhånd tilrettelagt forløb på i alt 5 timer.

Læs mere her: <http://www.tegkamp.dk/Karriereudvikling.pdf>