

ARBEJDE I UDLANDET 2011 – Indledning, begreber og forberedelse

Indhold:

1. Indledning og nogle definitioner
2. IDA-medlemskab og rådgivningsnetværk
3. Jobsøgning
4. Før udlandsopholdet
5. Kulturchok og Askepot-syndrom
6. Personlig sikkerhed – et arbejdsgiveransvar

1. Indledning og nogle definitioner

Verden har aldrig virket mindre end den gør nu. Med Internet, Skype og billige flybilletter kan vi hurtigt og til overkommelige priser komme i forbindelse med hvem vi vil, hvor vi vil og hvornår vi vil.

Information flyttes på sekunder og produktion af varer og tjenesteydelser placeres der hvor det er billigst og mest hensigtsmæssigt og både i opgangstider og nedgangstider følger ingeniørerne med. I Ingeniørforeningen, IDA ser vi, hvordan den fremadskridende globalisering med øget internationalt samarbejde mellem såvel virksomheder som forskningsinstitutioner og offentlige myndigheder skaber masser af jobmuligheder for de mere end 3000 danske ingeniører, der til stadighed arbejder i udlandet.

Og medlemsinteressen er stor. Især de studerende og de yngste ingeniørårge ser et arbejde i udlandet som en naturlig del af deres karriereforløb, men også mange ældre medlemmer henvender sig i Ingeniørforeningen for at få rådgivning i forbindelse med et forestående udlandsophold.

Det er almindeligt, at danske virksomheder, der etablerer sig i udlandet, også *udstationerer* en eller flere danske medarbejdere. Mange virksomheder bruger i dag også *udstationering* strategisk eller som et led i personalepolitikken, og lader erfaring fra udlandsophold indgå som et kriterium i forbindelse med interne forfremmelser og ved ansættelse af nye medarbejdere.

Også på det offentlige område, hvor mange ingeniører sidder med enten specialist- eller lederfunktioner, kan bl.a. bistandsprogrammer og systemeksport give mulighed for at blive udstationeret i en periode.

Men især oplever vi i Ingeniørforeningen en stor og stadig stigende interesse for at arbejde i udlandet på arbejdslandets *lokale vilkår*. Interessen skyldes ikke kun den fremadskridende internationalisering, men også at mange medlemmer har suppleret deres danske ingeniøruddannelse med studier i udlandet. De kan herigennem have fået et lokalt netværk eller andre forudsætninger for - og måske endda tilbud om - at arbejde i udlandet. Og udtryk som hjerneflugt kan godt bruges her – ifølge

IDAs udlandsrundspørge trives danske ingeniører og deres familier fint i udlandet - og en tredjedel siger direkte, at de ikke regner med at komme tilbage til Danmark for at arbejde.

Det er vigtigt fra starten at fastslå forskellen på en *udstationering* og en egentlig *udlandsansættelse*, da begge dele beskrives i det følgende.

En *udstationering* (den ”klassiske” måde at arbejde i udlandet på) er en tidsmæssigt afgrænset arbejdsperiode i udlandet, normalt af 1-3 års varighed og som regel i henhold til danske regler. Ud over lønnen vil arbejdsgiveren sædvanligvis fremskaffe og betale for en række dagligdags fornødenheder (bolig, telefon, bil, børns skolegang, bohaveflytning etc.), og ofte har den udstationerede fået tilsagn om en stilling at vende tilbage til bagefter.

En *Commuter Assignment* er en mellemting mellem en serie tjenesterejser og en *udstationering*. Man forpligter sig over en vis periode til at rejse ud til en arbejdsplads i udlandet og hver eller hver anden uge (i nogle tilfælde dog ikke så tit) vender man hjem til Danmark for at holde weekend, hvorefter man rejser ud igen. Denne form for udstationering behandles også i et særskilt afsnit.

En *udlandsansættelse* indebærer, at man arbejder i udlandet som ansat for en lokal arbejdsgiver på nogenlunde samme vilkår som arbejdslandets egne borgere. Normalt vil én arbejdsgiver ikke fremskaffe og betale for bolig eller andre fornødenheder af privat karakter, og man ved ofte heller ikke i forvejen, hvor længe udlandsopholdet kommer til at vare.

Men der er opbrud i begreberne. Mange – især store, internationalt orienterede - virksomheder udstationerer ikke længere deres medarbejdere, sådan som de ville have gjort tidligere. De sender dem til et nyt arbejdsland, hvor de bliver ansat på stort set lokale vilkår. Måske får de et udlandstillæg, så de opnår en marginalt bedre løn end de lokale medarbejdere, de får næsten altid børnenes skolegang betalt, de får nogle gange et antal betalte ferierejser pr. år og måske også hjælp til betaling af huslejen. Sammenlagt er det økonomisk langt mindre fordelagtigt for den ansatte end en klassisk udstationering, men pga. lavere skat og billigere forbrugsgoder i udlandet opfatter de fleste også i denne situation, at de får en uændret eller forbedret levestandard i forhold til hvad de har haft i Danmark.

Forholdene omkring det at arbejde i udlandet kan adskille sig væsentligt fra, hvad der gælder under en ansættelse i Danmark, så der er meget at være opmærksom på, når udlandsopholdet planlægges. Det kan f.eks. være spørgsmål om løn og arbejdstider, kommunikation, ansvar og kommandoveje i forhold til ledelsen, dækningen i arbejdslandets sociale system, forsikringsforhold samt hvordan man er stillet, når man vender hjem igen.

Da der er nogle helt grundlæggende forskelle på, om man er *udstationeret* eller *udlandsansat*, har vi valgt at skrive to særlige afsnit om løn og ansættelsesvilkår, et for *udstationerede* og et for *udlandsansatte*. I alle øvrige afsnit har vi *med kursiv* angivet, om teksten vedrører *udstationerede*, *udlandsansatte* eller *begge dele*.

Mange forhold afhænger af, om du får arbejde i Norden, EØS-landene (d.v.s. EU-landene* samt Norge, Island og Liechtenstein), Nordamerika eller andre steder i verden, og i det følgende dækkes

et bredt stofområde, så der er ikke altid et svar på et konkret spørgsmål. Til gengæld rettes søgelyset på de mange forhold, som du skal være opmærksom på i forbindelse med at du får arbejde i udlandet.

På IDAs hjemmeside – www.ida.dk – udvider vi hele tiden stofmængden vedrørende arbejde i udlandet. Her ligger bl.a. en mængde links, så hvis du skal have kontakt til danskere i udlandet, leder efter en international skole eller skal have opdaterede sikkerhedsoplysninger, så kan du sikkert finde noget.

Hvor det er muligt, henviser vi i teksten til den centrale myndighed, der i Danmark tager sig af det pågældende sagsområde, og som normalt også i et vist omfang har kendskab til, hvordan forholdene er i udlandet i forbindelse med *udstationering* og *udlandsansættelse*. Vi vil dog allerede her gøre opmærksom på Statens Informations hjemmeside - www.borger.dk - der indeholder store mængder oplysninger og masser af søgemuligheder på kryds og tværs inden for stat og kommune. Også ingeniører på vej ud af Danmark kan her finde mange nyttige oplysninger og links.

Vi har også lavet tjeklister for henholdsvis *udstationerede* og *udlandsansatte* ligesom du på hjemmesiden kan finde et forslag til en *udstationeringskontrakt* på både dansk og engelsk.

*) : Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Letland, Litauen, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn og Østrig.

2. IDA-medlemskab og rådgivningsnetværk

Hvis du *udstationeres* for en dansk arbejdsgiver med ansættelsesvilkår i henhold til dansk lovgivning og med dansk værneting (det vil sige, at uenighed om ansættelsesforholdet skal indbringes for danske domstole), kan du fortsætte dit medlemskab i Ingeniørforeningen på normale vilkår i kategorierne "Udland med juridisk service" uanset om du er ansat eller selvstændig. Kontingenter er lavere end de normale "danske" kontingenter og du er alligevel *både under udlandsopholdet og efter din tilbagevenden sikret alle rettigheder med hensyn til rådgivning og forhandlingsbistand*, ligesom du under udstationeringen får tilsendt Ingeniøren og eventuelt andre af IDAs fagblade, så du stadigvæk kan bevare kontakten til dit faglige miljø i Danmark.

Får du derimod en *udlandsansættelse*, og sker den på *arbejdslandets lokale vilkår*, så kan du inden for kategorien "ansat" overveje at vælge medlemskategorien "Uden juridisk service". Den er væsentlig billigere end vore øvrige kontingenter, da formelt set ikke giver ret til rådgivning fra IDA, men du er velkommen til at bruge os som sparringspartner ved vurderingen af dine løn- og ansættelsesvilkår. Som udgangspunkt har Ingeniørforeningen ikke resurser til at kende arbejdsmarkedslovgivningen i udlandet, men vi har dog et vist kendskab til enkelte landes ansættelsesret, og i øvrigt harmoniseres arbejdsmarkedslovgivningen i EU mere og mere, så det er ikke umuligt, at du kan få besvaret et konkret spørgsmål enten hos os eller hos en af vore samarbejdspartnere i udlandet.

Ellers vil vi prøve at sætte dig i forbindelse med vores lokale samarbejdspartner, hvis vi har en i det pågældende land; læs mere om dette nedenfor.

IDA har *henvisningsaftaler* med vore nordiske søsterforeninger. Der kan du uden videre blive *gæstemedlem* og herigennem berettiget til den forhandlingsbistand, som IDA ikke kan yde dig, hvis din ansættelse ikke er i henhold til dansk lovgivning og med dansk værning. Du får de samme rettigheder og tilbud som foreningernes egne medlemmer – så det kan også bruges til at få adgang til et lokalt ingeniørnetværk. Gæstemedlemskab i et nordisk søsterforbund er gratis i tre år, forudsat at du i hele perioden forbliver betalende medlem af IDA.

Ligeledes er der inden for EU's område taget flere initiativer til opbygning af *netværk*, som skal give arbejdstagere adgang til oplysninger om arbejdsmarkedsforhold og -lovgivning i andre EU-lande. IDA er med i EMF (sammenslutningen af europæiske metalarbejderforbund) og deltager herigennem i et veletableret netværk, der dækker næsten hele Europa. Du kan som medlem af IDA sædvanligvis ikke bare få rådgivning men også forhandlingsbistand af en EMF-fagforening i det pågældende land. Er det relevant for dig, er du velkommen til at kontakte Ingeniørforeningen og få oplyst navnet på vores EMF-kontakt i det land, hvor du har planer om at arbejde.

På globalt plan har IDA tegnet et medlemskab i UNI (Union Network International), der gerne skulle sikre vore medlemmer ret til en vis rådgivning i UNIs medlemsorganisationer over hele verden. Det er dog for tidligt at vurdere, om denne ordning fungerer efter hensigten overalt, men du er naturligvis velkommen til at kontakte os herom.

Endelig har IDA en gæstemedlemskabsaftale med den australske ingeniørorganisation APESMA.

3. Jobsøgning

Går du med tanker om at arbejde en periode i udlandet, og har du ikke allerede fået et udstationeringstilbud fra din nuværende arbejdsgiver i Danmark, skal du i gang med decideret jobsøgning - og det er mindst lige så tidskrævende som at søge job i Danmark.

Ved *udstationering* fra en dansk virksomhed er der som nævnt i indledningen en hel del ting, der forløber lidt lettere, så før du kaster dig ud i at søge job hos udenlandske firmaer, er det værd at undersøge, om du kan blive udstationeret fra en dansk virksomhed.

Start med at undersøge mulighederne for at blive udstationeret fra dit nuværende ansættelsessted. Har I afdelinger i udlandet? Hvad er kriterierne for at komme i betragtning til udstationering? Hvilke kvalifikationer og kompetencer skal man have? Har du erfaring nok? Det er helt naturligt, at du først taler med dine overordnede om dine ønsker og muligheder.

En anden løsning kan være at søge ansættelse i en dansk virksomhed, hvor der er muligheder for udstationering. Det er meget almindeligt, at en virksomhed gerne vil have, at du har været ansat hos

dem i en periode, før de sender dig ud som repræsentant for firmaet, men nogle steder ansætter man dog også direkte til opgaver i udlandet.

Find ud af hvilke danske erhvervsvirksomheder, der har udlandsafdelinger, datterselskaber mv. og hvor de er placeret. Vigtigst er nok virksomhedernes egne hjemmesider, hvor du som regel kan finde informationer om deres udlandsaktiviteter og om ledige jobs.

Skal du undersøge mulighederne for en egentlig *udlandsansættelse* (altså ansættelse lokalt hos en udenlandsk virksomhed), skal du have i baghovedet, at man ikke nødvendigvis kender til din uddannelse; man kender måske knap nok noget til Danmark. Du er i konkurrence med lokale ingeniører, som både kan tale arbejdslandets sprog flydende og har den fordel, at arbejdsgiveren ved hvad *deres* uddannelse indeholder. Du må derfor gøre noget ud af at præsentere dine kvalifikationer og kompetencer, din uddannelse, din erfaring o.s.v.

Du kan sikkert hente hjælp i Ingeniørforeningens *udlandssurvey* eller hos *kontaktpersonerne* i det pågældende land. Ingeniørforeningen indhenter med et par års mellemrum oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår, jobsøgningsmuligheder og lokale forhold blandt medlemmerne i udlandet, og på den baggrund udarbejder vi landeguides for et stort antal lande (seneste survey er offentliggjort i efteråret 2011 og dækker ca. 30 lande). Landeguiderne er tilgængelige på www.ida.dk. Mange af de adspurgte ingeniører i udlandet har også sagt ja til at være kontaktpersoner, som andre IDA-medlemmer frit kan henvende sig til, hvis de ønsker oplysninger om lokale forhold i det land, hvori de befinder sig. IDAs globale netværk dækker ca. 60 lande, og hvis du ønsker at komme i kontakt med ingeniører i et bestemt land, er du velkommen til at spørge i Ingeniørforeningen, om vi et kontaktnet dér (pga. loven om beskyttelse af personoplysninger kan vi ikke gøre kontaktnettet direkte tilgængeligt på IDAs hjemmeside).

Mange lande har også på deres ambassader eller eventuelle kulturinstitutter her i landet materiale til brug for jobsøgning.

Hvis du er ledig, har du også mulighed for at få dagpenge under udlandsophold i op til tre måneder, hvis formålet med opholdet er at søge arbejde i det pågældende land. Kontakt IAK herom, da det er a-kassen, der afgør, om udlandsopholdet berettiger til dagpenge.

Har du ikke allerede dit eksamensdiplom på engelsk, kan din uddannelsesinstitution udskrive et til dig. Nogle af uddannelsesinstitutionerne tager et gebyr for det, hvis du f.eks. allerede har fået ét, eller hvis dine data ikke ligger på elektronisk form, men det er under alle omstændigheder billigere end at få oversat dit danske diplom af en autoriseret translatør.

Du bør også tjekke, om der er universiteter i dit kommende arbejdsland, som dit uddannelsessted samarbejder med (og dermed kan regnes for at være på niveau med) - nogle gange er en reference til et universitet, som den udenlandske virksomhed kender, nok til, at de føler sig trygge ved dit niveau.

Endelig bør du – især hvis du søger arbejde i Europa – lade dig registrere i FEANI (den europæiske sammenslutning af nationale ingeniørforbund). Du kan så bruge titlen EUR ING, der generelt accepteres i Europa som en sikkerhed for, at du har gennemført en anerkendt ingeniøruddannelse. Du kan læse mere om EUR ING-ordningen på www.ida.dk.

Udformning af ansøgninger og CV kan variere fra land til land, og lige som i Danmark kan der også være forskelle som følger brancher, lokalområder o.s.v. Nogle gange ønsker virksomhederne, at ansøgere lægger deres data ind i en databank, som man kan få adgang til via virksomhedens hjemmeside. Vær også opmærksom på, at dresscode ved ansættelsessamtaler og i det daglige arbejde i udlandet kan adskille sig væsentligt fra den temmelig uformelle tøjstil, som vi er vant til i Danmark. Du kan evt. få svar på den slags spørgsmål hos IDAs kontaktnet eller andre med lokalkendskab, når du skal i gang med at søge, men lad venligst være med at spørge personer i udlandsnetværket, om de kan formidle et job eller en kontakt til dig eller om de vil læse dit CV igennem; det er ikke det de har stillet sig til rådighed for.

Ligesom i Danmark gælder det i mange andre lande, at under halvdelen af de ledige ingeniørstillinger bliver slået op. Mange ansættelser foregår ved uopfordrede ansøgninger, anbefalinger, gennem netværk, universitetskontakter o.s.v. Du er velkommen til at kontakte os i IDA for at få input til, hvordan du skal gribe jobsøgningen an, og glem ikke at involvere dit netværk. Ifølge IDAs udlandsurvey fra 2011 har 19 % af medlemmerne i udlandet fået deres job via deres personlige netværk.

4. Før udlandsopholdet

De fleste, der kommer hjem fra et arbejdsophold i udlandet, mener, at det – både for dem selv og deres eventuelle medfølgende familie – har været en personlig udfordring og en stor oplevelse, som de nødig ville have undværet.

Men det er også en stor omvæltning at flytte til udlandet. Omgivelserne er nye, sproget er anderledes, klimaet er det måske også, og de fleste oplever, at kulturen – selv i vore nærmeste nabolande – kan være meget forskellig fra den danske. Selvom man som regel tidligere har besøgt landet på tjenesterejser, studieophold eller ferie, er det noget helt andet pludselig at stå i et andet land, måske med en medfølgende familie og med visheden om at nu skal man altså bo der i en længere periode.

Der er dog flere muligheder for at forberede sig på – og i et vist omfang ruste sig til at klare – det kulturchok, som i varierende omfang rammer alle, der bosætter sig i udlandet (og som du kan læse mere om i næste afsnit). Skal du *udstationeres*, koster dette normalt din arbejdsgiver rigtig mange penge (adskillige hundrede tusinde kr. i meromkostninger), og de fleste arbejdsgivere ser derfor positivt på en grundig forberedelse, som måske i sidste ende gør forskellen mellem, om udstationeringen bliver en succes fra starten eller en fiasko efter få måneder.

Forud for en *udstationering* vil mange arbejdsgivere invitere medarbejderen med familie på en *besigtigelsesrejse* til udstationeringsstedet. Meningen med den er som regel, at man skal møde nogle nøglepersoner på arbejdspladsen, men der er sædvanligvis også sat tid af til at besøge skoler, ind-

købsmuligheder og boligområder – nogle gange med henblik på at man selv kan vælge en bolig. Ligeledes er det ikke ualmindeligt, at medarbejderen – som regel sammen med sin ægtefælle/samlever – kommer på et *kulturforberedende kursus* (der kan variere mellem nogle få timers og adskillige dages varighed), hvor de lærer om udstationeringslandet, de udviklingsfaser man gennemlever, når man *udstationeres* i et fremmed land og om særlige kulturbarrierer, der måske eksisterer mellem danskere og befolkningen i det pågældende land. Man bør også insistere på, at arbejdsgiveren afsætter penge til, at hele den udrejsende husstand kan modtage kvalificeret *sprogundervisning* både før og under udstationeringen. Husk på at de familiemedlemmer, der ikke skal bruge al deres tid på at arbejde, ofte er dem der får mest kontakt til den del af lokalbefolkningen, der kun taler det lokale sprog.

Skal du *udlandsansættes* på lokale vilkår, er det endnu vigtigere, at du gør dig nogle grundige overvejelser om arbejdslandet. Du bliver muligvis ansat i konkurrence med den lokale arbejdskraft, og der vil derfor næppe blive taget hånd om dig på samme måde, som beskrevet ovenfor. Hvordan er arbejdsvilkårene generelt og hvilken levestandard kan du forvente. En ting er at undersøge omkostningsniveauet i det pågældende land, men hvad med skatten og er der udgifter, som vi i Danmark ikke plejer at tage højde for (f.eks. har en husstand i USA sædvanligvis større udgifter til forsikringer end vi er vant til i Danmark og dér må man også spare op for at have råd til børnenes uddannelse). Har du overhovedet en chance på arbejdsmarkedet, hvis du ikke behersker landets nationalsprog (det er jo ikke sikkert, at dine kolleger kan tale engelsk)? Har du uddannelsesmæssige forudsætninger for at kunne varetage et arbejde i det pågældende land - og har din ægtefælle/samlever det også? Erfaringsmæssigt er det svært for en hidtil selverhvervende dansk m/k pludselig at blive hjemmegående i et fremmed land. Hvordan får du fat i en ordentlig bolig, er der tilfredsstillende institutioner/skoler til børnene, og kan du/I – på trods af alle de kommunikationsformer der eksisterer i dag - overhovedet klare at være væk fra Danmark, slægt, venner og hele netværket i lang tid?

Hvad enten du skal *udstationeres* eller *udlandsansættes*, er det en god idé at påbegynde informationsindsamlingen om arbejdslandet hurtigst muligt.

Som medlem af IDA kan du, som nævnt tidligere, få informationer via vores udlandssurvey og gennem kontaktnettet for det land, du er interesseret i.

På Internettet findes enorme mængder af oplysninger om stort set ethvert sted på kloden, så det er bare at gå i gang. Du skal naturligvis også tale med bekendte og kolleger, der har opholdt sig i landet i længere tid, og du kan få både generel information og konkrete oplysninger ved at henvende dig på landets ambassade. Hvis du skal *udstationeres*, bør du dog især holde dig til din arbejdsgiver, der er lige så interesseret som du i, at udstationeringen bliver en succes, og som derfor sikkert også vil være behjælpelig med din informationssøgning.

Hvis du skal have en ægtefælle/samlever med til udlandet, må I også undersøge, om vedkommende kan få et passende arbejde under udlandsopholdet. Ifølge udlandsrundspørgen får ca. halvdelen af ingeniørernes medrejsende ægtefæller/samlevere ganske vist lønnet job i udlandet, men der er store variationer fra land til land. Det er også langt fra sikkert, at arbejdet i udlandet er lige så godt lønnet som i Danmark. I må derfor i god tid inden afrejsen finde ud af, hvad hun/han ellers skal lave. Alle

erfaringer viser, at hvis man er vant til at have et arbejde, bliver man nærmest desperat efter blot få måneder i udlandet, afsondret fra familie og venner og ude af stand til at få opfyldt de sociale og identitetsmæssige behov, som et erhvervsarbejde normalt dækker. Medrejsende ægtefæller/samlevende er til gengæld ofte glade for at kunne bruge et udlandsophold til at efter-/videreudanne sig enten på en uddannelsesinstitution i opholdslandet eller via fjernundervisning fra Danmark eller et tredjeland, så overvej også disse muligheder.

Andre planlægger og gennemfører en familieførøgelse i forbindelse med udlandsopholdet. Hvis det er relevant for jer, og hvis I har mulighed for at forblive i det danske sociale system (læs mere om dette i afsnittet om social sikring), vil I formentlig være godt tjent med dette, da dagpenge og børnefamilieydelse i Danmark udbetales mere rundhåndet end i de fleste andre lande.

Har du børn, og skal de med til udlandet, er det også vigtigt hurtigst muligt at undersøge udbuddet af skoler og eventuelle andre pasningsmuligheder. Især kan det være vigtigt at undersøge, hvilke skoler der findes i området, hvad skolegangen koster (på internationale skoler ligger prisen typisk mellem 5.000 og 10.000 DKK pr. barn pr. måned hvortil ofte skal lægges indmeldelsesomkostninger samt anskaffelse af bøger og eventuel skoleuniform) og om der overhovedet er plads (der er nemlig tit venteliste til de gode skoler). Vuggestuer og børnehaver er muligvis ikke lige så udbredte i arbejdslandet, som vi kender det i Danmark, til gengæld kan det være umagen værd at undersøge, om det er muligt at få en au-pair, der kan tage sig af børnene. Det kan vise sig at være en både billigere og bedre løsning end børneinstitutioner, hvis der er mindre børn, der skal passes (husk i den forbindelse at sikre dig, at referencer, de nødvendige tilladelser og arbejdsvilkårene er i orden).

”Man er intet uden penge” og endnu en meget vigtig ting at få undersøgt hjemmefra er derfor, hvad der skal til for at få en bankkonto i arbejdslandet. Man kan komme et godt stykke på internationale kreditkort, men de er næppe nok, hvis du vil have lokal kreditværdighed – f.eks. for at kunne købe fast ejendom eller en bil. Under alle omstændigheder er det også lettest for dig, hvis hele eller en del af din løn anvendes til et lokalt pengeinstitut.

IDA anbefaler, at du inden udlandsopholdet gennemgår din privatøkonomi sammen med en revisor. Ved *udstationering* vil arbejdsgiveren som regel afholde udgifterne hertil, evt. inden for en nærmere angivet ramme (op til 15-20.000 kr.). Har du udsigt til en *udlandsansættelse*, må du regne med selv at betale for en revisorkonsultation, og i givet fald kan det være, at du kan gøre brug af IDAs henvisningsaftale med det internationale revisionselskab Deloitte, som omtales andetsteds på hjemmesiden. Her henvisninger og links til Deloitte's udgivelser om skatteforhold i en række lande og om skattemæssige forhold af betydning for et udlandsophold samt andre nyttige publikationer.

Behovet for revisorbistand kan være stort, hvis man skal til at arbejde i udlandet, også selv om det ”kun” drejer sig om en udstationering af et par års varighed. Dels skal løn og rådighedsbeløb efter skat i udstationeringslandet vurderes, dels skal du helst have et overblik over din og din husstands økonomi før og efter udstationeringen. Skal I sælge eller fremleje en eventuel ejerbolig, hvordan forholder I jer med hensyn til jeres pensionsordninger, er I fortsat delvist skattepligtige i Danmark o.s.v., o.s.v.? Der skal som regel træffes en del beslutninger med lang økonomisk rækkevidde inden et udlandsophold, og her kan en revisor være til stor nytte.

5. Kulturchok og Askepot-syndrom

Hvad enten du flytter til Malmø, Paris, New York eller Kuala Lumpur, så vil du og din medrejsende familie få et kulturchok. Imidlertid er det muligt at forberede sig på det. Der findes som allerede nævnt kurser i kulturtilpasning i forhold til forskellige lande og i det følgende får du en kort introduktion til kulturtilpasningskurven.

(Graf indsættes)

De første 3-6 måneder efter at man er kommet til udlandet, befinder man sig i opmuntringsfasen, hvor alt synes at gå som det skal. Man har travlt med at gøre sig bekendt med alt det nye, man bliver pænt modtaget overalt og måske endda rost fordi man har nået at lære nogle brokker af det nye sprog og alle glæder sig til samarbejdet og alt det man kan tilføre arbejdspladsen.

Derefter indtræder kulturchokfasen, hvor humøret og energien falder. Man er ikke længere ny, måske undrer de sig på arbejdet over at man ikke gør større sproglige fremskridt, ingen har endnu set de forbedringer, som den nye danske medarbejder skulle gennemføre (eller også er man utilfreds med alle de ændringer, som han/hun har iværksat) og hjemme savner ens ægtefælle måske sit job eller familie og venner i Danmark. Allerværst er det, hvis du og din medrejsende ægtefælles/samlevers kulturtilpasningskurver er faseforskudt, sådan at den ene af jer stadig befinder sig i opmuntringsfasen, mens den anden befinder sig i chokfasen på vej ned mod kurvens minimum. Så er I nemlig ikke så meget på bølgelængde, når I taler om arbejdslandet (en af jer er stadig optimist mens den anden er mere skeptisk med hensyn til opholdet).

Efter 6-12 måneder når man så helt i bund, hvorefter man resignerer og finder et antal fordele ved at være i arbejdslandet. Man har sikkert fået et godt greb om arbejdet og måske har man efterhånden også oparbejdet et lokalt netværk, som kan gøre det ud for den familie og de venner, som man stadig skriver med på nettet og taler med på Skype, men som man sikkert alligevel savner den personlige kontakt med. Efter indkøringsvanskelighederne går det sikkert også godt for børnene i skolen etc. Man er nu i tilpasningsfasen, der på et eller andet tidspunkt flader ud og overgår i den stabile fase.

Når du skal hjem igen, vil du på ny blive ramt af et kulturchok. Det er måske ikke lige så stort som det du oplevede, da du drog ud, men både du og Danmark har forandret jer i mellemtiden og derfor vil du gennemgå et tilpasningsforløb svarende til da du tog til udlandet. Har du være *udstationeret* – og sikkert også ellers – vil du formentlig også i et eller andet omfang blive ramt af ”*The Cinderella Syndrome*” (”ballet er forbi og nu skal du tilbage til dit uopvarmede loftsværelse igen”). Du vil opleve, at du ikke længere er den eneste danske ingeniør på arbejdspladsen og dermed noget specielt, virksomheden har sikkert skiftet både ledelse, politikker og produktsortiment, siden du tog til udlandet og det er ikke sikkert, at du er tilstrækkeligt opdateret på disse områder. På hjemmefronten bor du muligvis mere ”skrabet” og spiser sikkert mindre på restaurant, end da du boede i udlandet og du disponerer med stor sandsynlighed over en mindre, sløvere og især billigere bil end du gjorde i udlandet. Alt dette betyder, at du og din familie sandsynligvis skal igennem kulturkurven en gang til.

Mange virksomheder – især dem der udstationerer et stort antal medarbejdere – er opmærksomme på de problemer, som kan følge med ophøret af en udstationering. De vil gerne både hjælpe deres hjemvendende medarbejdere og beskytte den investering på mange hundrede tusinde kroner, som en udstationering sædvanligvis repræsenterer (og som jo er tabt, hvis den pågældende forlader virksomheden hurtigt efter hjemkomsten). De påbegynder derfor i god tid – f.eks. ½ år inden den planlagte hjemvenden – et tilbagekomstprogram, der skal gøre medarbejderens og familiens tilbagevenden til Danmark så smertefri som mulig. Men en del virksomheder gør slet ingen forberedelser af denne art og lader det være op til medarbejderen at stå med disse problemer alene. Spørg derfor gerne tidligt i planlægningsforløbet forud for en *udstationering*, hvordan din tilbagekomst påtænkes håndteret.

Forhåbentlig får denne forløbsbeskrivelse ikke en eneste læser til at opgive planerne om et udlandsophold. Der er som nævnt adskillige måder til at imødegå problemerne, sådan at kulturkurven får et mindre dramatisk forløb. Vigtigst er det at forberede sig så godt som muligt på opholdet – meget gerne ved at tale med folk, der har været i arbejdslandet eller stadig er der; der findes sikkert en i IDAs globale netværk.

6. Personlig sikkerhed – et arbejdsgiveranliggende

I Ingeniørforeningen hører vi heldigvis kun sjældent om sikkerhedsproblemer fra de områder af verden, hvor de allerfleste af vore medlemmer arbejder. Men det er desværre sket, at danske ingeniører er blevet kidnappet under udførelsen af deres arbejde i udlandet, så med mindre man i forvejen er meget fortrolig med sit nye arbejdsland, er det en god idé at undersøge sikkerhedsniveauet, inden man tager jobbet.

Sikkerhed er et arbejdsgiveranliggende, og skal du *udstationeres* i et usikkert område, vil din arbejdsgiver forhåbentlig tilbyde dig en *sikkerhedsbriefing* om det pågældende sted, og *ellers skal du selv insistere på at få en* – det er jo dig, der løber den personlige risiko. Der findes firmaer, som har specialiseret sig i at oplyse om sikkerheden rundt omkring i verden, og de kan fortælle om, hvilke faremomenter der findes i netop det område, som du skal til, og om hvordan du kan mindske risikoen for at blive udsat for en forbrydelse..

Hvis du skal til en ”tvivlsom” destination, anbefaler IDA at du som minimum tjekker sikkerhedsvurderingerne af det pågældende land på www.um.dk, www.fco.gov.uk og www.state.gov (hos henholdsvis det danske, britiske og amerikanske udenrigsministerium).

Ingeniørforeningen har også en kidnappingspolitik og vil, hvis et medlem bliver bortført under et udlandsophold, fra sag til sag vurdere, om og hvordan vi kan hjælpe medlemmet og pågældendes familie under og efter en kidnapning; f.eks. i form af tilsagn om afholdelse af en del af familiens rejse- og opholdsudgifter eller bistand til psykologhjælp. Generelt er ansattes sikkerhed som tidligere nævnt et arbejdsgiveranliggende. *Ingeniørforeningens eventuelle bistand omfatter dækning af nærmere aftalte supplerende og dokumenterede udgifter; den vil aldrig bestå i udbetaling af rede penge, og kan derfor ikke bruges til betaling af en løsesum.*