

BØRSEN.

Blog: Hvordan sikrer vi, at de unge talenter kommer hjem fra Kina til København?



Foto: Andreas Houmann

■ **OPINION** | Af Johan Hygum Hillers, iværksætter og CEO, Individuals

1. MAJ 2019 KL. 12:00

Eksklusivt for kun

Jeg er selv ét af de unge erhvervstalenter, som Danmark hele tiden efterspørger for at sikre fremtidens vækst og velfærd. Men det kan være en stor frustration, at tempoet er for langsomt herhjemme. Jeg kan rent ud sagt være bange for, at hvis jeg først rejser ud, så kommer jeg aldrig hjem igen.

Jeg er lige nu i gang med min anden virksomhed, og fordi mit nuværende firma har mentorprogrammer for unge danske talenter i Kina, har jeg opnået en stor indsigt i, hvordan virkeligheden ser ud i storbyer og vækstcentre som Beijing og Shanghai. Vi besluttede i en meget tidlig fase, at vi skulle ud og møde de danskere, som faktisk kan nå det dobbelte på den halve tid.

Det interessante har dog været at observere, hvorledes unge danske erhvervstalenter, som har været i længere tid i Kina, kan have ekstremt svært ved at vende tilbage til det danske arbejdsmarked. Det skyldes, at de i løbet af tiden i Kina tillægger sig både en anderledes kulturforståelse, arbejdsmentalitet og ledelsesstil end den danske.

Kina er ikke et "kopiland" længere, men derimod en højteknologisk, 16-armet blæksprutte, som både kan tænke selv og opsluge viden

Den svære overgang fra Kina til København bør derfor rejse spørgsmålet: Hvordan sikrer vi at når man har tilrettelagt et liv med et højt tempo og store krav, at loftet ikke bliver for lavt i Danmark?

Udlandserfaring bliver til ressourcer

For tiden er der en markant vækst i antallet af unge erhvervstalenter, der i løbet af deres kandidat får mulighed for at komme i praktik eller skrive hovedopgave i Beijing eller Shanghai. I løbet af den periode får de unge ofte smag for kulturen og vælger at bosætte sig, men så begynder et udskillelsesløb de efterfølgende tre-seks år, som er ret interessant med henblik på, at vi ser de bedste blive hængende med egen virksomhed eller arbejde for ikke-danske virksomheder.

Ovenstående skal ikke ses som en kritik af den danske model, men det er helt afgørende, at vi også forstår og kan arbejde efter andre typer. Kina er ikke et "kopiland" længere, men derimod en højteknologisk, 16-armet blæksprutte, som både kan tænke selv og opsluge viden undervejs. Når danske unge har lært sig at begå sig i dette miljø, så har vi en ressource, som er ekstrem værdifuld.

Et udmærket billede på dette er, at det tager kineserne lidt over fire timer at tage toget fra Shanghai til Beijing og danskerne over fem timer – eksklusivt sporarbejde i Ringsted – at komme fra København til Aalborg. Afstanden, som er tilbagelagt, er selvfølgelig også 900 km længere i Kina.

De får de unge med fra Kina

Ekstrem omstillingsparathed, et flydende arbejdsliv og en benhård ledelsesstil er normen nærmere end undtagelsen i Kina. Ens jobbeskrivelse kan ændres fra dag til dag, og de konstante forandringer og det mindset, der udvikles som følge heraf, kan være vanskeligt for danske arbejdsgivere at håndtere, når erhvervstalentet vender hjem igen.

Det vil i fremtiden kræve mere af dansk erhvervsliv og danske ledere at fastholde dem i en gavnlig, danske kontekst

Det samme gælder forventningen til arbejdslivet, hvor det i Kina ikke blot er lange arbejdsdage fra 9-19, men også en selvfølgelighed at man deltager i middage, konferencer, rejser og fabriksbesøg. Reelt bliver arbejde og fritid ét.

Endelig er der foruden omstillingsparatheden og arbejdstiderne en markant forskel indenfor ledelse. Hvor Danmark er langt fremme på ledelsesområdet, så er kineserne langt mere gammeldags og skolede. At skulle omstille sig fra en stærkt hierarkisk organisation til den flade skandinaviske model er ligeledes enormt vanskeligt for mange talenter.

Der findes masser af evidens for, at det er overordentligt gavnligt for både kompetencer og personlig udvikling med sådanne udlandsophold, men det vil i fremtiden kræve mere af dansk erhvervsliv og danske ledere at fastholde dem i en gavnlig, danske kontekst.

Vi skal opnå en dybere forståelse for virkeligheden i eksempelvis Kina, så de danske ledere er bedre klædt på til at skabe en mere glidende overgang fra Kina til København. Ellers risikerer vi, at det frem for at føre til videndeling og berigelse af dansk erhvervsliv i stedet afføder frustration og mangel på motivation hos de unge talenter til at vende hjem.

Johan Hygum Hillers er ny blogger på Børsen og deler ud af indsigter fra sit daglige arbejde med Young Professionals verden over.

Johan er selv en del af den unge generation, der lige nu er i gang med at skubbe til erhvervslivet status quo. I sit daglige virke har han en klar ambition om at forbinde ambitiøse og nysgerrige mennesker fra København til Shanghai, Singapore, London og New York, samt finde løsninger på hvordan vi, ung som erfaren, kan bidrage bedst muligt til vores egen og hinandens karriere.

Sådan bliver du bedre til at investere

Vil du have hjælp af de bedste eksperter til at lære at afkode markedets tendenser? Vil du vide mere om risikospredning og porteføljeoptimering? Så kom til Børsens Privatinvestorkonference 23. maj eller 11 juni. [Læs mere her](#)

© Dagbladet Børsen

Ifølge lov om ophavsret er det kun tilladt at tage én papirkopi til privat brug. Yderligere kopiering må kun ske efter aftale med Dagbladet Børsens chefredaktion. Henvendelse skal ske til Peter Utzon på e-mail: peut@borsen.dk

Forsiden lige nu
