

Ude eller hjemme?

Holdninger blandt danske økonomer til udstationering og til arbejde i udlandet

Torben Andersen og Steen Scheuer

Denne artikel har danske privatansatte økonomer som fokus. Mere præcist deres holdninger til at arbejde i udlandet. Artiklen er baseret på en bred medlemsundersøgelse i Civiløkonomernes Arbejdsløshedskasse (CA) i 2000, og den viser en overraskende positiv holdning til udstationering iblandt økonomerne. Holdningen er stærkest blandt de yngre og blandt personer med tidligere erfaringer fra udlandet og arbejdsløshed. Det står noget i kontrast til det billede som tegnes inden for international forskning. Der er ikke noget, der tyder på, at danske økonomer skulle følge mere snævre egeninteresser og dermed blive hjemme og satse på den korteste vej opad i virksomhederne. De tager i stort omfang ud og de ser ud til at have positive erfaringer med det.¹

INTRODUKTION

Arbejdskraftens internationalisering og arbejdsmarkedets globalisering er blevet et særdeles omdiskuteret emne. Flere af de danske aviser har – hen over sommeren 2002 – skrevet om, hvad de kalder nye tendenser. F.eks. har Berlingske Tidende fortalt om det stigende antal udstationerede. Det antages, at op imod 20.000 danskere hvert år udstationeres af deres organisation eller virksomhed til et EU- eller et EØS-land (EU-lande, Norge, Island eller Liechtenstein)². Dette inkluderer altså ikke folk, der tager ud på egen hånd, eller folk, der tager udenfor Europa. Erhvervsbladet omtaler i en artikelserie det vanskelige ved udstationeringen, og i lighed med artiklerne i Berlingske Tidende pointeres det, at det primært er unge som søger ud, og at de gør det som led i deres fortsatte karriereudvikling³. Senest har Jyllandsposten re-lanceret et (meget vel-

kendt) argument, om at 'de kloge hoveder' forlader Danmark. Det drejer sig primært om IT-folk og ingeniører, og skulle denne gang være baseret på nye og mere solide tal fra Det Økonomiske Råd⁴. Man bemærker, at mere end dobbelt så mange med høj uddannelse udvandrer i forhold til folk med andre uddannelser.

På den baggrund kunne det være interessant at få belyst såvel kvalitative som kvantitative aspekter af den øgede internationalisering af den yngre og mere veluddannede del af arbejdsstyrken. Hvilke holdninger er der til stede i denne gruppe af personer, og hvor udbredt er de? Er der eventuelt ændringer at spore i disse år, med de nye generationers 'ankomst' på arbejdsmarkedet? Og kan man evt. se et værdimæssigt skifte i forhold til tidligere generationer, og kunne dette tænkes at have betydning for organisationer og virksomhedernes muligheder

for at få folk til at påtage sig en udstationering?

Sammenholdes den offentlige diskussion med de resultater, der er kommet inden for den internationale forskning i udstationering, synes der at være en vis forskel i opfattelsen. Således beskrives, hvordan virksomheder konfronteres med stigende problemer med at få folk til at acceptere en udstationering. Det skyldes i hovedsagen to ting:

1. At virksomhederne hele tiden søger at reducere deres omkostninger, og at dette betyder, at den specielle belønning (eller pakke af goder), som ofte er knyttet til en udstationering reduceres, eventuelt helt fjernes. Selmer (2001) kalder dette *deteriorating corporate policies*.
2. At der er en stigende bevidsthed blandt medarbejdere om deres favorable situation på arbejdsmarkedet, og at dette afstedkommer en øget modstand imod at acceptere jobtilbud i udenlandske 'filialer'. Der er en tendens til, at medarbejdere følger mere snævre egeninteresser, og da det ikke gavner karrieren at tage til udlandet, siger man nej tak (Black et al. 1999; Ruisala & Suutari 2000).

Virksomhederne står altså i en situation, hvor de ikke i nær samme grad kan vælge og vrage imellem ansøgere, når de skal besætte stillinger. Dette er et synspunkt, som også dukker op i HR-afdelingerne i de lidt større danske virksomheder. Problemet er, at de ofte må tage dem, de kan få, når der skal besættelse et job i udlandet. Dermed bliver den udvælgelsesproces, som HR-folkene mener er det kvalitative grundlag for udstationeringen, væk, og risikoen for manglende succes – både i form af løsningen af de opgaver som foreligger, og i form af den varighed, opholdet tager – er til stede.

Den manglende vilje til at acceptere en udstationering antages også at være betinget af, at folk kan se, hvad der sker, når de-

res kolleger udstationeres (og ikke mindst når de vender hjem). Dette er beskrevet i en række forskellige undersøgelser (f.eks. Adler 1986; Black 1991; Scullion 1995). Virksomheder har betydelige problemer med at 'hjemstationere' deres medarbejdere: At få dem godt modtaget, placeret i et interessant og udviklende job og få den viden, de er i besiddelse af, spredt ud i organisationen. Personaleomsætningen iblandt hjemstationerede er således betydeligt højere end hos andre grupper. Således viser Tungs undersøgelse, at omkring 30% og Blacks undersøgelse mellem 20 og 50% af dem, der kommer hjem til amerikanske virksomheder, forlader disse efter kort tid (Tung 1987, 117; Black 1999, 215). Der er desværre kun meget spredte data om danske forhold, men det er vores indtryk, at det er de samme problemer, der gør sig gældende for især de største virksomheder.

Der er dog også forhold, som kunne tale for, at det ikke nødvendigvis er i virksomhederne, at hele problemet er placeret. Punnet fandt således i sin undersøgelse, at omkring 15% af de forespurgte afviste en udstationering på grund af deres ægtefælles karriereforskel (Punnet 1997). Dette var især tilfældet i USA og i de vesteuropæiske lande. Tokarriere-fænomenet, som er kommet frem i slutningen af 1990'erne, gør det mere vanskeligt for virksomhederne at få overtalt medarbejdere til at tage ud, og i tilfælde af at det lykkes, rummer det således en væsentlig højere grad af kompleksitet. De problemer virksomhederne stod med 'i gamle dage'; at få underholdt ægtefællen (læs kvinden) mens manden arbejdede, er nu afløst af helt nye og vanskeligere problemer. Hvordan får man skaffet to job som begge parter oplever som værende befordrende for deres fortsatte udvikling? I to-karriere-familien forventer begge parter således en karrieremæssig progression, også selvom dette inkluderer ophold i udlandet, og progressionen kan enten ligge 'derude' eller i den efterfølgende

hjemstationering (Larsen 1998, 290; Ruisala & Suutari 2000, 13).

KARRIEREFORSKNINGEN OG UDSTATIONERINGENS TVETYDIGHED

Som skitseret ovenfor har der inden for forskningen i internationale ansættelsesforhold eksisteret det synspunkt, at modstanden imod udstationering er tiltagende og i stigende grad negativ. Det modsatte synspunkt kan i et vist omfang findes i nyere karrierelitteratur (Arnold 1997; Arthur & Rousseau 1996; Larsen 1998). Her fremføres det, at medarbejderes karriere-adfærd ændrer sig betydeligt i disse år, men i en delvist modsat retning. For det første skulle mange medarbejdere i mindre grad tænke vertikalt, når de blev præsenteret for muligheden for et jobskifte, de skulle i højere grad rette deres opmærksomhed i mange forskellige retninger (bl.a. horisontalt), og for det andet skulle medarbejdere blive mere fokuseret på, hvilke lærings- og udviklingsmuligheder der var i det enkelte job (og i mindre grad på den formelle status jobbet indeholdt). Det traditionelle karrierebegreb skulle således erstattes af meget mere variation, og dermed skulle der komme et mere komplekst karrierebegreb frem. Medarbejdere skulle således være mere selektive i deres karrierevalg, men samtidig også mere åbne i deres syn på muligheder. Med andre ord: Der er mere end én vej til toppen (som den traditionelle karrierelitteratur forskriver). Det hviler på argumentet om, at det moderne menneske forholder sig mere reflektivt til sit (arbejds)liv (Giddens 1991, 133), hvilket i det konkrete tilfælde betyder, at de i højere grad designer deres egne karrierestier. Stier som er meget mere subjektivt baseret, og som på sin vis kunne rubriceres som forholdsvis irrationelle set i forhold til klassisk karrierelitteratur (Crompton & Harris 1998, 123). Folk

sammensætter porteføljer af kompetencer og færdigheder, som de så sørger for at vedligeholde, således at de hele tiden har en høj markedsværdi (Arnold 1997, 28). Den øgede fokusering på egeninteresser er også et forhold, som den amerikanske arbejdsmarkedsforsker Peter Capelli har identificeret (Capelli 1999). Han pointerer dog, at det i vid udstrækning er arbejdsgiver selv, som har 'opdraget' medarbejderne til i højere grad at tænke i markedsforhold. Markedet er så at sige blevet bragt ind i virksomhederne, således at de der er i en mere favorabel situation, kan presse højere lønninger igennem, sige nej til udlandsophold mv. Endelig kan man anføre, at udstationering som et økonomisk incitament kan indgå i den motivationskalkule, medarbejderne foretager, ligesom sociale normer om globalisering og nødvendigheden af at have arbejdet i udlandet i visse sammenhænge kan skabe motivation for at ønske udlandsarbejde (Scheuer 2000a).

Der tegner sig derfor to forskellige scenarier for arbejdskraftens holdning til den del af globaliseringen, som har at gøre med mobilitet, og det rejser det centrale (empiriske) spørgsmål, om holdningen overvejende er positiv eller negativ til det at arbejde i udlandet.

DET EMPIRISKE GRUNDLAG: DANSKE PRIVATANSATTE ØKONOMER

I denne artikel vil vi fokusere på en bestemt gruppe af lønmodtagere, nemlig privatansatte økonomer med uddannelser som HA, HD, cand.-merc. eller som akademi- eller markedsøkonom. Baggrunden herfor er, at den ene af forfatterne i år 2000 gennemførte en survey-undersøgelse for den a-kasse, der organiserer denne gruppe, nemlig CA (Scheuer 2000b), og at dette datasæt derfor kan udnyttes til at kaste yderligere lys over netop denne gruppes ønsker og holdnin-

ger, når det gælder spørgsmålet om udstationering. CA havde på dette tidspunkt ca. 23.000 medlemmer.

For at kunne belyse en række spørgsmål blev det valgt at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse blandt et statistisk tilfældigt udvalg af medlemmerne i CA. Spørgeskemametoden blev valgt, fordi det var centralt for CA, at der kunne gives et for medlemskredsen dækkende svar på de spørgsmål, man ønskede afklaret. Dette er i høj grad lykkedes.

Spørgeskemaet

Selve spørgeskemaet omfattede 32 spørgsmål og en række underspørgsmål, i alt ca. 50 spørgsmål. Hovedtemaerne var

- spørgsmål, der omhandlede dimensioner ved svarpersonernes nuværende job
- spørgsmål, der omhandlede dimensioner ved svarpersonernes hidtidige karriere, samt
- spørgsmål, der omhandlede dimensioner ved svarpersonernes karriereønsker og -overvejelser.

Hertil kom så forskellige baggrundsvARIABLE (alder, køn m.m.). Spørgeskemaet var selvadministreret. I forbindelse med nærværende artikel er det især det sidste af de tre punkter, der har interesse.

Undersøgelsens univers og besvarelsen

Da stikprøvens univers er medlemmer af CA, er dens univers ikke samtlige danske økonomer, men økonomer forstået som personer med en erhvervsøkonomisk uddannelse rettet primært imod den private sektor. Dvs. at stikprøvens univers består af personer, som (1) har en erhvervsuddannelse, der gør det muligt for dem at blive medlemmer af CA, og (2) som faktisk også er medlemmer af CA.⁵

Det var ønskværdigt at få et relativt stort

datasæt og en høj svarprocent for at give stor statistisk sikkerhed ved de opnåede resultater. Derfor blev bruttostikprøven sat til 2.000 personer, og der blev gennemført en rykkerprocedure med op til to rykkere til personer, der ikke i første omgang svarede, for at opnå en så god svarprocent som muligt.

Af gruppen på de 2.000 returnerede i alt 1.346 personer udfyldte skemaer, hvilket giver en besvarelse på 67,3%. Hermed har man opnået en acceptabelt høj svarprocent. Man kunne godt have ønsket sig en lidt højere besvarelse, men for et selvadministreret spørgeskema er den opnåede besvarelse pæn, og datasættet er endvidere så stort, at det muliggør relativt detaljerede analyser af undergrupper i datasættet.

For at kontrollere det opnåede datasæts repræsentativitet er den realiserede stikprøves fordeling på køn og alder sammenholdt med det tilsvarende for bruttostikprøven. Der viser sig en svag tendens til, at færre mænd end kvinder har svaret, og at de helt unge (dem under 30 år) har svaret mindre end de lidt ældre aldersgrupper. Forskellene er dog ikke ret store. Alt i alt kan man konkludere, at denne surveys statistiske repræsentativitet var tilfredsstillende.

Vi har nu tilladt os den frihed at sætte 'arbejde i udlandet' lig 'en udstationering'. Selvom den præcise formulering i spørgeskemaet var: *Har du ønsker eller planer om at arbejde en periode i udlandet?*, og svarmulighederne var: 1) Nej, ingen planer eller ønsker; 2) Ja, det kunne jeg godt tænke mig og 3) Ja, jeg har konkrete planer, så tillader vi os altså at slutte, at folk i *arbejde* vil relatere dette spørgsmål direkte til deres job i virksomheden.

ARBEJDSHYPOTESER: 'HJEMME BEDST'

Hvis vi derfor skal bringe den overvejende

udenlandsk inspirerede litteratur i anvendelse i en dansk kontekst, kan det grundlæggende forskningsspørgsmål formuleres på følgende vis: Hvordan forholder (yngre) danske privatansatte økonomer sig til det at arbejde i udlandet? Det er således vores ønske at give et billede af en meget central gruppe af aktører på arbejdsmarkedet. En gruppe som især må forventes at være stillet overfor valget om at blive udstationeret, men også en gruppe som på en række områder må forventes at have synspunkter, der taler imod. Økonomer må antages at være mere disponeret for at følge egeninteresser, således at forstå, at de er mere karriereorienterede i klassisk forstand og er mere bevidste om deres egen markedsituation (og -værdi) (Capelli 1999).

På den baggrund har vi således en række forventninger til, hvordan respondenternes svar vil fordele sig.

ANTAGELSE 1: Vi forventer en forholdsvis moderat holdning til det at blive udstationeret. Medarbejdere bliver i hovedsagen 'hjemme', passer deres job og plejer deres netværk, karriere mv. Det er noget for de få, evt. det er noget som man skal overtales til. Derfor forventer vi, at folk som udgangspunkt svarer: Nej.

ANTAGELSE 2: Vi forventer, at kvinder vil være lige så negativt indstillet som mænd. Måske mere endda, da de især må være konfronteret med to-karriere-problemet.

ANTAGELSE 3: Vi forventer, at folk der allerede har været udstationeret, vil være mere negativt indstillet end de, der endnu ikke har, baseret på erfaringen om, at hjemstationering meget ofte giver problemer.

ANTAGELSE 4: Vi forventer, at folk, som har været berørt af ledighed, vil være mere positivt indstillet til udstationering og udlandsarbejde end folk i arbejde.

UDE ER OKAY – FOR NOGLE: ANALYSENS RESULTATER

De privatansatte danske økonomer synes i stor udstrækning først og fremmest at være rimeligt *positive* over for det at arbejde i udlandet (se tabel 1 nedenfor).

Tabel 1: Ønsker om at arbejde i udlandet blandt økonomer. Svar på spørgsmålet: »Har du ønsker eller planer om at arbejde en periode i udlandet?« Procent. 2000.

	procent
Nej, jeg har ingen planer eller ønsker	52
Ja, det kunne jeg godt tænke mig	44
Ja, jeg har konkrete planer	4
Total n	100 1317

Kilde: Datasættet bag Scheuer 2000b

Næsten halvdelen af de adspurgte er positivt stemt eller har allerede konkrete planer om at arbejde i udlandet. Det er interessant at sammenligne dette tal med resultaterne fra en nyere undersøgelse af danske elever i de studieforberedende ungdomsuddannelser (gymnasium, HH, HF), hvor det blev påvist, at godt en tredjedel (36%) af de unge ønsker at have det globale arbejdsmarked til deres rådighed (Zeuner 2000, 47). Økonomerne i denne undersøgelse er således noget, men ikke meget, mere udlandsorienterede end dansk gymnasieungdom generelt.

Set i det lys er de meget negative vurderinger som fremføres i international ansættelseslitteratur slet ikke bekræftet. Det skal erindres her, at det ikke blot er yngre (ny-

Tabel 2: Ønsker om at arbejde i udlandet blandt økonomer, efter dimittendår. Procent vandret. 2000.

Har du ønsker eller planer om at arbejde en periode i udlandet?(i %)				
	Nej	Ja, ønskeligt	Ja, planer	n
Dimittendår				
1961-70	74	18	8	39
1071-90	64	33	3	422
1991-95	51	46	3	437
1996-2000	39	55	7	419
Total	52	44	4	1317

Chisq=67,9, p<,001

Kilde: Datasættet bag Scheuer 2000b

uddannede) økonomer, men alle aldersgrupper, også folk som for en stor dels vedkommende er gift og har børn. Dette viser tabel 2 ovenfor.

Der er, som man kan forvente, tydelige tegn på, at de yngre respondenter gerne vil arbejde i udlandet. Især blandt de helt nyuddannede er der kun knap 40%, som hverken har ønsker eller planer, og hele 7% har konkrete planer. 55% har ønsker, og man kunne nok opfatte dette som et reelt udnyttet potentiale for udstationering af medarbejderne i danske virksomheder, når det gælder de højtuddannede økonomer. Holdningen er således grundlæggende positiv modsat forventningen på basis af litteraturen, betydeligt mere positiv end hos gymnasieungdommen og antagelig endnu langt mere positiv end i befolkningen generelt.

Vores resultater viser sig også at stride imod den teoretiske forventning fra antagelse 2: Af de adspurgte kvinder svarer hele 41%, at de godt kunne tænke sig at arbejde i udlandet og 3% har konkrete planer (ikke vist i tabel). Nu er der trods alt et stykke vej fra tanke til handling, og der kunne let tænkes at være forskellige barrierer, ikke mindst for kvindelige deltagere i undersøgelsen, men det rækker dog ikke ved, at der kun er meget lidt forskel på mændenes og kvindernes holdninger. Kønsfordelingen

er efterhånden mere og mere lige inden for privatansatte økonomer (37% af økonomerne i alt er kvinder, og 45% af økonomerne under 35 år er kvinder), og dette kan let fortolkes således, at to-karriere-fænomenet, og de problemer der er forbundet med dette, er kommet for at blive.

Med hensyn til folks erfaringer med og holdninger til udstationering, tegner der sig også et billede, der er i modstrid med den teoretiske litteratur. Tabel 3 næste side viser dette.

Som det kan ses, er respondenter, som tidligere har været udstationeret, betydeligt mere positive end folk uden udenlandsk erfaring. Dette varierer desuden ikke med 'udenlandsk' anciennitet. Det er overraskende, og det kan nok tolkes i retning af, at danske virksomheder er forholdsvis gode til at udstationere og hjemstationere folk, hvilket så igen får afsmitning på yngre medarbejderes holdninger: Der cirkulerer måske ikke så mange 'skrækhistorier' fra ældre medarbejdere om kultursammenstød, for tidlige hjemkomster og manglende avancementer.

Endelig viser undersøgelsen, at der kun er en ret lille forskel på respondenternes holdninger, alt efter deres arbejdsmæssige status; således viser 'I arbejde' og 'Ledig' ikke signifikans. Man kunne have forventet, at personer berørt af ledighed var mere posi-

Tabel 3. Ønsker om at arbejde i udlandet blandt økonomer efter tidligere erfaringer med udlandsarbejde. Procent vandret. 2000.

Har du ønsker eller planer om at arbejde en periode i udlandet? (i %)				
	Nej	Ja, ønskeligt	Ja, planer	n
Har haft arbejde i udlandet	38	52	10	341
Har ikke haft arbejde i udlandet	57	41	2	962
Total	52	44	4	1317

Chisq=63,6, p<,001

Kilde: Datasættet bag Scheuer 2000b

tivt indstillet over for udlandsarbejde end personer i arbejde, og dette viser sig da også at være tilfældet, idet ønsker om udlandsarbejde er fremherskende hos 55% af de ledige, imod 44% af de fuldtidsarbejdende. Til gengæld har 4,5% af de fuldtidsarbejdende konkrete planer, imod kun 1,6% af de ledige. Disse forskelle er imidlertid ikke statistisk signifikante, så heller ikke antagelse 4 kunne bekræftes, selv om tallene denne gang 'vendte den rigtige vej', så at sige.

Set i det lys virker det ikke, som om (ynge) civiløkonomer, som evt. kunne tænkes at være mere udsat for risiko for arbejdsløshed, føler sig presset til at tage job i udlandet. Der er, som flere analyser viser, forholdsvis lav mobilitet af arbejdskraft imellem de europæiske lande, til trods for at flere af dem har kunnet vise en konstant høj arbejdsløshed (DØR 2001, 213).

KONKLUSION

På baggrund af de data, som er tilvejebragt på basis af CA's medlemsundersøgelse, kan vi konkludere, at der ikke er belæg for flere af de argumenter, som præsenteres i den internationale litteratur om ud- og hjemstationering. Danske privatansatte civiløkonomer er forholdsvis positivt indstillet over for det at arbejde i udlandet, og det gælder på tværs af køn, alder og tidligere erfaringer samt arbejdsløshed. Det er måske at tage

munden for fuld at beskrive situationen, som Tung gør det:

»They are a well travelled young graduates, and the spirit of internationalism is seen among mainly European multinational companies and the people working there« (Tung 1987, 122).

Men af de 1.340 respondenter, der indgik i undersøgelsen havde cirka en fjerdedel (334 personer) tidligere arbejdet i udlandet. Det er for os at se et ganske tydeligt bevis på, at privatansatte økonomer igennem et stykke tid har haft en forholdsvis åben holdning til ansættelser i udenlandske 'filialer' af danske virksomheder eller i lokale virksomheder derude. Dette kan enten være baseret på deres egen vurdering af øgede karrieremuligheder, som aviserne gerne ser det, eller baseret på et mere generelt ønske om at arbejde i udlandet, at komme ud og opleve noget, danne sig nogle indtryk mv. I det lys har de nyere karriereforskere på sin vis identificeret noget meget rigtigt (men måske egentlig ikke så forfærdeligt nyt).

Der knytter sig flere begrænsninger til denne undersøgelse. For det første indeholder den kun medlemmer af CA, dvs. vi har ikke spurgt de personer i danske virksomheder med ledelses- og økonomi-baserede arbejdsopgaver, som ikke er medlemmer

(enten fordi de ikke vil være i en a-kasse, eller fordi de ikke er uddannede civiløkonomer ved handelshøjskolerne). Det kan tænkes at give en vis skævhed i forhold til alder og anciennitet (og dermed placering i hierarkiet). Vi indfanger måske ikke i tilstrækkelig grad, hvad ældre og højere placeret ledere synes om ud- og indstationering, og det kunne give sig udslag i enten positivt eller et negativt syn. I det første tilfælde indfanger vi ikke de ledere, som oplever den forholdsvis luksuriøse udstationering, og den ser måske ud, som den altid har gjort (Black et al. 1990, 70). I det andet tilfælde indfanger vi ikke ledere, som hele deres liv har gjort karriere i Danmark, og som af forskellige årsager ikke vil tage ud (sprog og kulturforhold mv.). De har aldrig været berørt af længere arbejdsløshed og er derfor ikke medlemmer af CA.

Et andet forhold, som må tages med, er, at det har været forholdsvis 'billigt' for respondenterne at svare ja til at arbejde i udlandet, og at det har været et mere generelt svar, de er blevet afkrævet. De har ikke væ-

ret bundet af deres svar, og det er ikke blevet specificeret under hvilke betingelser udlandsopholdet skulle foregå. Således kan man tænke sig at f.eks. kvindelige respondenter vil være mere positive overfor et kortere ophold i et naboland i modsætning til et længere ophold i f.eks. et arabisk land.

Endelig har vi udelukkende fokuseret på udbudssiden og ikke efterspørgselssiden. Dvs. vi ved kun, at danske privatansatte økonomer er forholdsvis positive overfor at skulle arbejde i udlandet. Vi ved ikke, i hvilken grad det er korrekt, at de afviser tilbud om udstationeringer i virksomhederne, og i givet fald hvad dette skyldes. Men sammenfattende kan det nok trods disse forhold fastslås, at der synes at være et betydeligt uudnyttet potentiale for udstationering og udlandsarbejde blandt yngre danske økonomer, især blandt de helt og de relativt nyuddannede, dvs. dem med en kandidatlder på mindre end ti år. Hvis der er et virksomhedsbehov for mere udstationering, synes det, som om, det bare er med at komme i gang!

NOTER

1. Torben Andersen er i efteråret 2002 udstationeret ved University of Auckland, New Zealand og Steen Scheuer var i foråret 2001 udstationeret ved Lancaster University, England. Forfatterne ønsker at takke CA – Arbejdsløshedskasse og Jobcenter for tilladelse til at anvende datasættet bag undersøgelsen Job og karriere i den ny økonomi – en CA-undersøgelse.
2. Berlingske Tidende, lørdag d. 28. juni 2002.
3. Erhvervsbladet, onsdag d. 4. juli 2002.
4. Jyllandsposten, mandag d. 5. august 2002.
5. To grupper af økonomer falder uden for undersøgelsens univers: (1) Universitetsuddan-

nede økonomer med uddannelser, der retter sig mod den offentlige sektor (cand.polit., cand.oecon. m.fl.), og (2) Økonomer med uddannelser, der retter sig imod den private sektor, men som ikke er medlem af CA. Den første gruppe, de universitetsuddannede økonomer, udgør dog kun et mindretal af privatansatte økonomer i Danmark, og ikke-forsikrede privatansatte økonomer med uddannelse som HA, HD, cand.merc. m.v. udgør kun ca. 20% af den samlede gruppe af uddannede, jf. Scheuer (2000b: 13) og Vejrup-Hansen (2000).

LITTERATURLISTE

- Adler, N. (1986): *International dimensions of organizational behaviour*, Boston, PWC-Kent.
- Arnold, J. (1997): *Managing careers into the 21st century*, London, Paul Chapman Publishers.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (Eds.)(1996): *The boundaryless career – A new employment principle for a new organizational era*, N.Y., Oxford UP.
- Black, J.S. (1991): The other half of the picture – Antecedents of spouse cross-cultural adjustment, *Journal of International Business*, 461-477.
- Black, J.S. H.B. Gregersen, M.E. Mendenhall & L.K. Stroh (1999): *Globalizing people through international assignments*, Reading MA, Addison-Wesley.
- Capelli, P. (1999): *The new deal at work – Managing the market-driven workforce*, Boston, MA., Harvard University Press.
- Crompton, R. & F. Harris (1998): Explaining women's employment patterns – 'Orientations to work' revisited, *British Journal of Sociology*, 49, 1, March, 118-36.
- DØR (2001): *Dansk Økonomi Efterår 2001 – Konjunkturvurdering – Ulighed og omfordeling i Danmark, Globalisering og det danske arbejdsmarked*, København, Det Økonomiske Råds formandskab.
- Giddens, A. (1991): *Modernity and self-identity – Self and society in the late modern age*, Cambridge, Polity Press.
- Larsen H.H. (1998): *Towards an Interactive Career Model*, Vol. I & II. København, Samfundslitteratur.
- Punnet, B.J. (1997): Towards effective management of expatriate spouses, *Journal of World Business*, 32, 3, 243-257.
- Riusala, K. & Suutari, V. (2000): Expatriation and Careers – Perspectives of Expatriates and Spouses, *Career Development International*, 5,2, 81-90.
- Scheuer, S. (2000a): *Social and Economic Motivation at Work – Theories of Motivation Reassessed*, København, Copenhagen Business School Press.
- Scheuer, S. (2000b): *Job og karriere i den ny økonomi – en CA-undersøgelse*, København, CA. Rapporten kan downloades fra www.ca-forsikring.dk, se under Pjecer & Blade.
- Scullion, H. (1995): International Human Resource Management, in Storey, J. (ed.): *Human Resource Management – A Critical Text*, London, Routledge.
- Selmer, J. (2001): *(S)he'll do! Expatriate selection when people are not exactly queuing-up for the job*, paper presented at Human Resource Global Management Conference, Barcelona, Spain, June 20-22 (upubliceret).
- Tung, R.L. (1987): Expatriate assignments – enhancing success and minimizing failure, *Academy of Management Executive*, 1, 117-126.
- Vejrup-Hansen, P. (2000): *Arbejdsløshedsforsikring blandt civiløkonomer – 80 procent er forsikrede – heraf 60 procent i CA*. København, Notat til CA, 26. juli 2000.
- Zeuner, L. (2000): *Unge mellem egne mål og fællesskab – Værdier og valg blandt elever i de studieforberedende ungdomsuddannelser*, København, Socialforskningsinstituttet.

Torben Andersen er lektor, cand.merc. Ph.D., Institut for Organisation & Ledelse, Handelshøjskolen i Århus.
e-mail: toa@asb.dk

Steen Scheuer er professor, mag.art., ph.d., dr.merc., Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter.
e-mail: ss@ruc.dk

