

Aktsomhetsplikt: Nøkkelen til å støtte mobilitet etter pandemien

Jennifer White, Director, Global Advisory Services

Covid-19-pandemien økte viktigheten av aktsomhetsplikten for organisasjoner og økte fokuset på mobilitetsstøtte. Faktisk antydet 62 % av respondentene i SIRVAs pulsundersøkelse, *Søkelys på aktsomhetsplikt*, at de nå vektlegger aktsomhetsplikten mer. Pulsundersøkelsen belyser prepandemisk støtte for aktsomhetsplikten, nåværende støtte, og hvordan mobilitet kan se ut i overskuelig fremtid.

Organisasjoner står overfor utfordringer med økte kostnader ved ekstra aktsomhetsplikt, håndtering av forskjellene i global støtte og håndtering av ressurser der strikken allerede nærmer seg bristepunktet. Blant funnene i undersøkelsen var noen viktige måter organisasjoner kan forberede seg på mobilitet etter pandemien.

Støtter nytt ansvar ved aktsomhetsplikten

Mobilitetsselskaper indikerte at de støtter nye omsorgsplikter på to generelle områder—**oppfølging av medarbeidere** og **støtte av medarbeidere**. De viktigste strategiene organisasjoner bruker for oppfølging av medarbeidere er *etablere reisebegrensninger og veiledninger* (71 %) og *følge med på alle medarbeidere på oppdrag* (47 %). De viktigste medarbeiderfokuserede områdene med økt støtte er *støtte til psykisk helse og trivsel* (65 %) og *rengjøringstjenester* (56 %).

Lytte til medarbeiderne

Et positivt tegn er at 59 % av organisasjonene svarte at de i økende grad er åpne for å lytte til medarbeideres



[Click to view our Duty of Care Pulse Survey Report](#)

behov sammenlignet med før pandemien. Medarbeidere ønsker å føle seg verdsatt og bli hørt, så denne taktikken er en av måtene for at organisasjonene kan gi medarbeidere som flytter en positiv opplevelse.

De tre beste områdene for støtte som etterspørres av medarbeidere er *ekstra karantenestøtte, forlenget tid ved flytting og trinnvise oppdrag* hvor familien kommer etter medarbeideren. Medarbeidere ønsker seg også større klarhet og informasjon om sikkerheten og medisinsk støtte de vil motta. Å lytte til medarbeiderne kan ikke bare øke oppdragets suksess, men kan være en god måte å tiltrekke og beholde de beste arbeidstakerne.

Legger til nye bestemmelser for å støtte mobilitet etter pandemien

Selv om vi ikke er i postpandemistadiet helt ennå, er det viktig å tenke på hvordan fremtiden for mobilitetsstøtte kommer til å bli. Følgende er de fem beste policybestemmelsene som organisasjoner har lagt til, eller vil legge til, til sin policy for å støtte mobilitet etter pandemien:

1. *Følge lokale karantenekrav* (68 %)
2. *Tilby rengjøringstjenester* (61 %)
3. *Tilby psykiske helsetjenester* (56 %)
4. *Karantenestøtte* (53 %)
5. *Mer robust oppfølging av medarbeidere og kritisk informasjon* (49 %)

Les vår [spørreundersøkelse om aktsomhetsplikten](#) for nøkkelvurderinger om hvordan du best kan støtte medarbeiderne dine. For mer informasjon om hvordan SIRVA kan hjelpe selskapet ditt til å være bedre forberedt til å håndtere aktsomhetsplikten i tiden etter pandemien, kan du kontakte oss på conciierge@sirva.com.

Anbefalt lesing:

- [Pulsundersøkelse: Søkelys på aktsomhetsplikt](#)
- [SIRVAs hvitebok: Å lede medarbeidere på hjemmekontor](#)

- [Infografikk: Å lede medarbeidere på hjemmekontor](#)
- [Viktig design på mobility-programmene](#)
- [SIRVAs covid-19-matrise: Påvirkning på flytting og relocation](#)

For more information, please see [SIRVA's Blog Disclaimer](#).