

Virtuelle oppgaver: Hensyn og utfordringer

Amanda Jones, Senior Vice President of Sales & Marketing Asia and the Middle East

Utbruddet av COVID-19-pandemien har redefinert hvordan vi lever og jobber på flere måter enn vi kunne forestille oss. Utenforstående eller "virtuelle" oppgaver har blitt brukt i flere tiår. COVID-19 har imidlertid økt bruken av disse oppdragene og det har gjort at mange organisasjoner har utvidet bruken av dette, som en måte å håndtere begrensninger og utfordringer som følge av pandemien. For mange kan dette være en ukjent type ansattes oppdrag, ellers kan frekvensen ha blitt skremmende. Selv om mange bedrifter har tatt i bruk lokale hjemmekontor løsninger for sine ansatte, står de med mobile arbeidsgrupper overfor forskjellige utfordringer. Etter hvert som flere ansatte blir sendt tilbake eller sendt til midlertidige oppholdssteder, blir mange bedt om å jobbe eksternt fra sine hjemland, opprinnelsesland eller fra andre (midlertidige) steder. For å sikre forretningskontinuitet søker mange arbeidsgivere hjelp med "virtuelle mobilitetsoppdrag" – hvordan de kan håndtere hvordan den mobilbefolkningen skal håndteres mens de arbeider eksternt, samtidig som forretningsmål og drift opprettholdes. I alle tilfeller er det alltid noen viktige hensyn og utfordringer som selskapene må ta hensyn til.

Definere virtuelle mobilitetsoppgaver

Hvis Merriam Webster ordboken definerer fjernarbeid (også kjent som eksternt eller virtuelt arbeid) som å jobbe hjemmefra "ved bruk av en elektronisk tilknytning til et sentralkontor", hvordan kan vi definere virtuell mobilitet? Virtuelle mobilitetsoppdrag kan defineres som ordninger der en ansatt ikke pendler eller reiser til et sentralt arbeidssted, men i tillegg jobber og utfører oppgaver hjemme eller på et annet sted enn på det opprinnelig tiltenkte destinasjonsstedet (f.eks. hjemlandet, bostedsland eller på et annet, midlertidig sted). Eksempler kan være:

- En ansatt som forblir i eller returnerer til hjemlandet/opprinnelseslandet sitt mens han utfører oppgaver og ansvar for et forretningssted som finnes på et annet sted
- En ansatt som arbeider i et annet land som verken er hjemlandet/opprinnelseslandet eller bostedslandet eller stedet som drar nytte av arbeidet som utføres

En virtuell mobilitetstilordning søker å oppnå samme målsetting fra et annet sted som det ville ha gjort hvis oppdragstakeren/erhverven fysisk hadde flyttet til vertstedet. Utfallet og ledelsesbehandlingen av et virtuelt mobilitetsoppdrag kan avvike sterkt fra situasjoner der en ansatt bare fortsatte å jobbe eksternt hjemmefra eller på et destinasjonssted på grunn av koronaviruset.

Hensyn og utfordringer: Administrere en virtuell mobilitetstilordning

Utfordringene og hensynene knyttet til å administrere et virtuelt mobilitetsoppdrag er mange. Nedenfor tar vi for oss noen av de vanligste bekymringene:

1. **Kulturell fingerferdighet/tap av bedriftskultur**

Tverrkulturell og språkopplæring gis til ansatte som tar fatt på tradisjonelle internasjonale oppdrag med god grunn. Ofte kan den flyttede ansatte og/eller tilhørende familie finne det vanskelig å tilpasse seg en ny kultur, noe som kan føre til en negativ ansattopplevelse, ineffektivitet når de samarbeider med kolleger som opererer gjennom ulike kulturelle linser og til slutt tildelingssvikt. Disse hensynene eksisterer fortsatt i en virtuell setting og kan til og med forverres på grunn av mangel på observasjonslæring og mellommenneskelig kontakt. Hvis en organisasjon står for all den rette logistikken rundt en virtuell oppgave – fra kommunikasjonsteknologi til drift og prosesser – men ikke klarer å gi interkulturell opplæring, kan virtuelle oppgaver mislykkes på grunn av kulturelle misforståelser.

I tillegg kan det å jobbe eksternt også føre til at noen ansatte føler seg isolerte eller utvikler bekymringer for å bli oppfattet som mindre produktive. Å ikke være fysisk til stede – på stedet – over lengre tid kan begrense sosial og profesjonell interaksjon med kolleger på et vertsted, noe som kan føre til uønskede utfall.

2. **Skatteoverensstemmelse**

Distribusjon av virtuelle mobilitetstildelinger, i stedet for fysisk relocation av en ansatt, kan opprette et nytt sett med samsvarsproblemer, for eksempel tilfeller der arbeid utført av den virtuelle oppdragstakeren fører til kategorisering av fast ansettelse i et land der organisasjonen kanskje ikke tidligere har hatt skatteplikt.

3. **Justering av levekostnader**

Virtuell mobilitetsoppdrag kan ikke alltid komme med betydelige kostnadsreduksjoner, avhengig av hvor den ansatte har vært stasjonert. Som en god praksis kan det hende at relocation-pakker må justeres etter levekostnadene knyttet til stedet der mottaker er stasjonert; i noen tilfeller kan for eksempel mottaker være stasjonert i et område med høyere levekostnader, steder med behov for flere fasiliteter, eller som krever bedre sikkerhetstiltak – eller som tilbyr et mer omfattende og kostbart helsevesen. I alle tilfeller bør levedyktigheten til virtuelle oppdrag veies opp mot avgifts-, lønn- og problemer relatert til immigrasjonsoverensstemmelse ved hjelp av spesialister innenfor disse kompetanseområdene.

4. **Immigrasjonslovgivning**

Det er viktig å merke seg at virtuelle mobilitetsoppdrag ikke fjerner immigrasjonsrelaterte risikoer, og slike risikoer bør fortsatt være en viktig vurdering for organisasjoner. Dette inkluderer å sikre at:

- Immigrasjon er tatt med i selskapets policy for virtuelle mobilitetsoppdrag

- Organisasjoner fortsetter å overvåke og spore immigrasjonskrav som om arbeidstakeren fysisk har dratt på et oppdrag, spesielt når den ansatte ikke er bostedslandet (for eksempel når de er lokalisert i et tredjeland)
- Immigrasjonshensyn strekker seg til ansattes medfølgende familiemedlemmer (hvis noen)
- Enhver forretningsreise over landegrensene, som vi kan se øke, ettersom flere reisebobler implementeres, blir fortsatt nøye overvåket for å sikre samsvar

5. Hensyn å ta til de ansatte

En ansatt som virtuelt arbeider for en gruppe, kan være underlagt arbeidslovene i landet der de er fysisk lokalisert. Dette kan påvirke ytelseskostnader, sluttkostnader, overtid, sosial beskyttelse og andre ansettelsesrettigheter som avslutter arbeidsgivers forpliktelser. Arbeidstid kan også bli påvirket på grunn av forskjeller i tidssonen fra de faktiske stedene og verts-/arbeidsstedene.

Beste praksiser og relocation-støtte

Organisasjoner må vurdere hver av de ovennevnte faktorene når de bestemmer den beste måten å håndtere individuelle ansattes oppdrag på. I tillegg må ansattes oppfatninger og behov vurderes, sammen med deres sikkerhet i dagens pandemimiljø.

Før de ber en ansatt om å delta i et virtuelt mobilitetsoppdrag, bør bedrifter:

1. Vurdere de virkelige kostnadene og risikoen ved hvert virtuelle oppdrag fra sak til sak - og sammenligne det med kostnadene (og eventuelle sikkerhetsfaktorer) forbundet med å opprettholde den ansattes tilstedeværelse på kontoret/opprinnelige destinasjonssted
 2. Vurdere den potensielle suksessen til den virtuelle mobilitetsoppgaven – å ta hensyn til den geografiske plasseringen og dens nærhet til vertsplasseringen, tiden som trengs for å være fysisk på stedet, eventuelle tekniske begrensninger osv.
 3. Evaluer samsvarsproblemer – både skatte- og immigrasjonsrelaterte
- Hvis en virtuell mobilitetsoppgave blir valgt, bør bedrifter vurdere å tilby tverrkulturell opplæring for å oppnå de beste resultatene.

Beslutningstakere oppfordres til å lese SIRVAs white paper, *The Workplace of the Future*, som videre utforsker hvordan arbeid-fra-hjemmet, hybridkontorer og en mer mobil arbeidsstyrke kan påvirke mobilitetsstrategien etter hvert som fremtidens fysiske og digitale arbeidsplass utvikler seg.

Styrke organisatorisk motstandskraft i et COVID-19 arbeidsmiljø

Ikke alle jobber kan utføres eksternt, hvor toppledelse og tekniske roller er gode eksempler. Noen stillinger kan være åpne for virtuell tilordning, men krever fortsatt hyppig reise til

vertstedet. Virtuelle mobilitetsoppgaver kan ikke erstatte mobilitet, så de bør heller tilbys som en komplementær strategi for å støtte organisasjonens globale operasjoner. Før det bestemmes hvordan man skal tilnærme seg virtuelle mobilitetstilordninger – og til hvilken frekvens – bør interessenter samarbeide tett med relocation-styringselskapet for å vurdere om en virtuell tilordning er riktig i dette tilfellet. I tillegg bør de konsultere sine skatte- og immigrasjonsrådgivere, gjennomgå spørsmål om skatteoverholdelse for hvert sted det er snakk om, sammenligne kostnadene for tradisjonelle kontra virtuelle oppdrag fra sak til sak, og tilby tverrkulturell opplæring og oppgjørstjenester der det er hensiktsmessig, for å sikre at bedrifter kan tilpasse seg et nytt land eller integrere seg med sitt internasjonale virtuelle team uansett hvor de befinner seg i verden.

Bidragstyttere:

Jialin Chia, Senior Regional Markedssjef, APAC & Midtøsten

Lisa Marie DeSanto, Innholdsmarkedssjef

Maria Hrambanis, Leder for Visa & Immigrasjonstjenester, APAC