



Med søkelyset på Aktsomhetsplikt

Hensyn før og etter pandemien

2021 PULSUNDERSØKELSE

SIRVA[®]

Worldwide
Relocation & Moving

Begrepet aktsomhetsplikt, generelt definert som en organisasjons ansvar for å beskytte sine ansatte og sikre deres sikkerhet og sikkerhet, har vokst i betydning de siste årene og var allerede på radaren til de fleste organisasjoner.

COVID-19-pandemien brakte aktsomhetsplikt i skarpere fokus og genererte høyere synlighet for mobilitetsprogrammer og mobilitetsutøvere.

SIRVA gjennomførte en pulsendersøkelse for å utforske hvordan organisasjoner nærmet seg aktsomhetsplikt før og under COVID-19-pandemien, hvordan organisasjoner lytter tettere til sine ansatte, og hvordan fremtiden for mobilitetsprogrammer kan se ut.

Vår innsikt er basert på tilbakemeldinger fra **116 mobilitetsutøvere** fra organisasjoner i alle størrelser og bransjer. SIRVA ønsker å takke og anerkjenne alle selskapene som deltok i denne pulsendersøkelsen.



Nåværende mobilitetstilstand Aktsomhetsplikt prioriteter

På spørsmål om hvordan ansvarsområdet deres for aktsomhetsplikten har endret seg siden COVID-19-pandemien startet,

62 % av mobilitetsutøvere sa at de hadde mer ansvar,
og **28 % sa at de hadde like mye ansvar.**

Det er ikke overraskende at ingen respondenter antydte at deres ansvar ble redusert, og dette vil sannsynligvis ikke endre seg når som helst i nær fremtid.

62 %

**Har mer
Ansvar for
Aktsomhetsplikt**



Aktsomhetsplikt før pandemien og nåværende status

Bestilling gjennom selskapets reiseleverandør kan tjene flere formål:

- Støtter kostnadsbesparelser ved å utnytte rabatterte priser for flyttereiser
- Øker evnen til å spore ansatte

Selv om det fortsatt er for tidlig å si at vi er i ferdig med pandemien, trodde vi det ville være interessant å se på hvordan mobilitetsprogrammer støttet aktsomhetsplikten før COVID-19-pandemien, og i hvilke områder de styrket støtten.

Det som var interessant i undersøkelsen var at de fem beste elementene i mobilitetstøtte før pandemien, og som forbedres for tiden, er de samme, men i en litt annen rekkefølge av betydning.

Selv om det fortsatt er viktig å tilby mobilitetstøtte for organisasjoner, ble evnen til å spore alle ansatte viktig for organisasjoner under pandemien. Effektiv sporing av alle ansatte på oppdrag er nøkkelen for å kunne gi bedre sanntidsstøtte og sikre ansattes sikkerhet.

Tabellene nedenfor indikerer økt støtte i flere kategorier, sporing av ansatte og støtte til oppdrag. Det allerede viktige elementet i å spore ansatte på oppdrag fikk enda mer fokus etter hvert som **63 %** av respondentene indikerte at de økte sporingen av alle ansatte på oppdrag, og en annen **48 %** krevde bestilling gjennom selskapets reiseleverandør for å sikre nøyaktig og rettidig sporing. Disse funnene viser ikke bare et økt fokus på sporing av ansatte, men den økende betydningen av både skatte- og immigreringsoverensstemmelse for organisasjonen.

For direkte støtte til ansatte, som gir mobilitetsstøtte (skatt, immigrering og flytting), som allerede var det viktigste elementet i aktsomhetsplikten før pandemien (**84 %**), økte med **48 %** av respondentene, etterfulgt av omfattende helsetjenester (utvidet med **48 %** av respondentene) og formell og løpende støtte under kort- og langtidsoppdrag (utvidet med **42 %** av respondentene).

AKTSOMHETSPLIKT PRIORITETER FØR COVID-19

84 % Ga mobilitetsstøtte:
Skatt, immigrering og relocation

77 % Spor alle ansatte
på oppdrag

77 % Omfattende
helsepakke

70 % Krever reisebestilling
gjennom firmaets reisebyrå

59 % Formell løpende støtte under
kort- og langsiktige oppgaver



ØKT FOKUS PÅ PRIORITETER SIDEN COVID-19

Ga mobilitetsstøtte:
Skatt, immigrering og relocation **48 %↑**

Spor alle ansatte
på oppdrag **63 %↑**

Omfattende
helsepakke **46 %↑**

Krev reisebestilling
gjennom firmaets reisebyrå **48 %↑**

Formell løpende støtte under
kort- og langsiktige oppgaver **42 %↑**

Støtter nye ansvar for aktsomhetsplikt



Mental helse & velvære Støtte

er det øverste
ansatt-fokuserte
området med økt
støtte

Da vi spurte mobilitetsutøvere hvordan organisasjonen deres spesifikt støttet, eller hadde til hensikt å støtte, ny aktsomhetsplikt, ble svarene brutt ut på samme måte som de ekstra støtteområdene i tabellene ovenfor – medarbeidersporing og medarbeiderstøtte.

Den største strategien organisasjoner bruker, er å sette reisebegrensninger og retningslinjer (**71 %**), med **47 %** som indikerer at de sporer alle ansatte på oppdraget. De viktigste ansattfokuserede områdene med økt støtte er mental helse og trivselstøtte (**65 %**) og desinfiseringstjenester (**56 %**).

Andre støtteområder for ansatte og deres familier inkluderer å dekke kostnadene for vattpinneprøver og dekke vaksineutgifter for mobile ansatte og tilhørende familiemedlemmer.

Utvidet aktsomhetspliktstøtte

59 %

av organisasjoner sporer ikke sine ansatte annerledes enn de gjorde før COVID-19-pandemien.

En interessant merknad om medarbeidersporing er at **59 %** av organisasjoner ikke sporer ansatte annerledes enn de gjorde før pandemien. På den ene siden kan dette være en indikasjon på at de fleste organisasjoner føler at de allerede har en effektiv medarbeidersporingsprosess på plass. På den annen side kan det bare bety at de ennå ikke har fokusert på å justere sin nåværende sporingsmetodikk.

Mer enn tre fjerdedeler av respondentene (**76 %**) sa at de gir samme plikt til omsorg for alle ansatte, og bare **18 %** sa at de har implementert spesifikke bestemmelser for sine fjernarbeidere.



71 %

Reiserestriksjoner og retningslinjer



47 %

Sporing av alle ansatte



65 %

Støtte for mental helse og velvære



56 %

Desinfeksjon Tjenester

Største utfordringer med økt aktsomhetspliktstøtte

Topp 3 utfordringer med økt aktsomhetspliktstøtte



60 %
Økte kostnader

60 %
Ulike Globale Bekymringer



54 %
Utvider Omfanget av arbeidet



De største utfordringene som møter organisasjoner som prøver å håndtere aktsomhetsplikten er økte kostnader for tilleggsstøtten, og de ulike bekymringene globalt mobilitet står overfor, begge på **60 %**. Over halvparten av respondentene (**54 %**) antydte at det utvidede omfanget av arbeid forårsaket av økt aktsomhetsplikt beskatter båndbredden til ressursene som allerede er små.

Disse svarene viser behovet for organisasjoner å få på plass prosesser for å få kontroll over de økende kostnadene for aktsomhetspliktstøtten og for å se nærmere på hver region for å imøtekomme de unike aktsomhetspliktbehovene i forskjellige områder av kloden og ikke bare ha en "en-løsning-til-alle"-tilnærming.

Høre på det ansatte

Et oppmuntrende tegn fra respondentene er at **59 %** av organisasjoner sa at de er mer åpne for å lytte til ansattes behov sammenlignet med før pandemien. I disse utfordrende tider er det viktig at ansatte ikke bare føler seg støttet, men føler seg verdsatt og blir hørt.

Å levere en positiv opplevelse for relocation av ansatte blir et økt fokusområde for organisasjoner, og aktsomhetsplikt er et viktig element for å lykkes med mobilitetsprogrammet ditt.

Å tiltrekke seg og beholde dyktige ansatte, og det faktum at mislykkede flyttinger er dyre (både i forhold til kostnad for flytting og kostnad for å erstatte tapte talenter), er viktige grunner til å lytte til ansattes aktsomhetsplikt.

Så, hva er de viktigste områdene for ekstra støtte som de ansatte søker?

I SIRVAs mobilitetsundersøkelse fra, 2020 sa nesten halvparten av organisasjonene at den høyeste prioritering av deres generelle kultur var fokus på mennesker.



59 %
av organisasjoner er mer åpne til å lytte til de ansattes behov

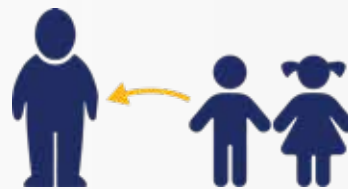
Forespørsler fra ansatte: Topp tre støtteområder



65 %
Karantene Støtte



60 %
Utvidede relocation Tidslinjer



33 %
Trinnvis oppdrag / Familien kommer senere

Ytterligere karantenestøtte, utvidet relocation tidslinjer og trinnvis oppgaver (hvor familien kommer senere etter den ansatte) er de tre øverste områdene av støtte ansatte ber om. Ansatte søker også mer klarhet i sikkerhets- og medisinsk nødstøtte tilgjengelig (**30 %**), og mer detaljer om helseforsikringen som tilbys av organisasjonen.

Støtter for mobilitet etter pandemien

Når organisasjoner fortsetter å tilpasse seg effekten av COVID-19-pandemien og begynne å remobilisere, er det viktig å undersøke hvordan mobilitetstøtte vil se ut.

Men først spurte vi organisasjoner om de hadde støttet en ekstern arbeidspopulasjon før pandemien. Resultatene ble ganske jevnt fordelt, med **38 %** og sa at de støttet en ekstern arbeidsstyrke før pandemien og **40 %** svarer at de ikke gjorde det.

Av organisasjonene som svarte ja, sa **62 %** at de tillot fjernarbeid for visse roller, men med noen parametere. Mer enn halvparten (**53 %**) av organisasjoner indikerte at fjernarbeidere måtte lokaliseres et sted i samme land der de jobber.

Legge til nye bestemmelser til støtte av mobilitet etter pandemien

Selv om det ennå er for tidlig å si at vi er i den post-pandemiske fasen, har organisasjoner allerede lagt til, eller vil legge til, tilleggsbestemmelser til programmet for å støtte mobilitet.

Selv om alle de nye bestemmelsene har vært en god støtte for ansatte under pandemien, vil de fortsette å være innflytelsesrike ettersom mobiliteten tilpasser seg en post-pandemi eller "ny normal"-modell.



Topp 5 nye bestemmelser lagt til støtte av mobilitet etter pandemien

#1

Følge lokale Karantenekrav (68 %)

#2

Å gi desinfiseringstjenester (61 %)

#3

Tilbyr psykisk helsehjelp (56 %)

#4

Karantenestøtte (53 %)

#5

Mer robust sporing av ansatte og kritisk informasjon (49 %)

Endringer i mobilitetstøtte for økt aktsomhetsplikt

Organisasjoner er

gjennomtenkt og metodisk

i å vurdere behov før godkjenning av utvidelser, og å gi utvidelser for mindre tidsperioder.

På spørsmål om hvordan mobilitetstøtte har endret seg til å støtte aktsomhetsplikt siden pandemien, var de to øverste områdene med økning å tilby ekstra midlertidig bolig hvis relocation tidslinjen forlenges (65 %) og utvide fordelene siste året (54 %).

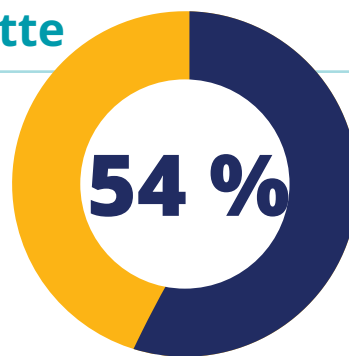
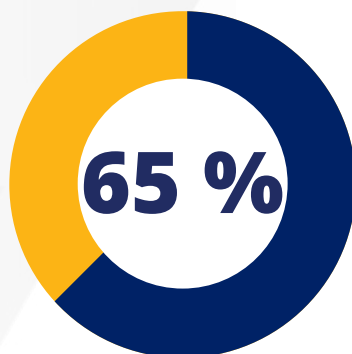
I våre diskusjoner med organisasjoner har vi funnet ut at de ikke bare gir utvidelser over hele linja, men virkelig er gjennomtenkte og vurderer behovet og, når det er nødvendig, utvider i mindre tidsperioder.

Denne tilnærmingen adresserer aktsomhetsplikt for ansatte mens du fortsatt holder øye med kostnadskontrollen.

Mest populære områder med økt støtte

Andre områder med endring i mobilitetstøtte inkluderer å tilby desinfiseringstjenester (37 %), som krever at ansatte bestiller gjennom selskapets reiseleverandør (31 %), støtte med koordinering av midlertidig bolig (28 %), og tilby virtuelle språk- og tverrkulturelle opplæringsalternativer (19 %).

Ekstra midlertidig boligstøtte hvis relocation tidslinjen har blitt forlenget

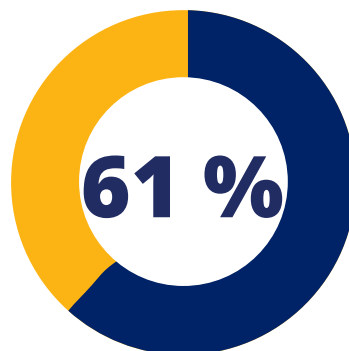


Forlenger Fordelene Over et år

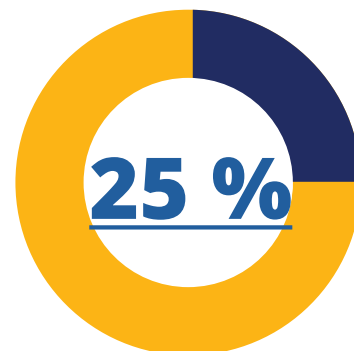
Hvordan nærmer organisasjoner seg endringer i retningslinjene for mobilitet?

Vi spurte organisasjoner på hvilket stadium de var i for å gjøre endringer i retningslinjene for mobilitet og **61 %** sa at de oppdaterte eller vurderte å oppdatere retningslinjene for mobilitet, og en annen **25 %** var å legge til retningslinjer for å spesifikt støtte deres eksterne arbeidsstyrke.

Det er interessant å merke seg at flere organisasjoner antydte at mens de ikke la til noen retningslinjer eller foretok endringer i retningslinjene, har de vist større fleksibilitet med sine eksisterende retningslinjer. Dette kan være en tilnærming som flere organisasjoner beveger seg mot for å gi ansatte fleksibilitet uten å oppdatere retningslinjene.



Oppdaterer Eller vurdert å Oppdatere retningslinjer



Legger til retningslinjer for å støtte Fjernarbeid

Fremtiden for fjernarbeid



Når man ser framover, antydte **46 %** av respondentene til undersøkelsen at de sannsynligvis vil skape et permanent arbeid hjemmefra/jobbe hvor som helst tilnærming, og av disse selskapene sa **77 %** at de ville ta i bruk en hybridmodell, med en balanse mellom arbeid hjemmefra og et nærmeste kontorsted.

Det er viktig å merke seg at selv om det er hybridroller, vil relocation fortsatt være viktig for organisasjoner. Å ha riktig person, i riktig rolle, til rett tid, er fremdeles avgjørende for forretningssuksess, og mobilitet spiller en viktig rolle for å

støtte denne prioriteten.

Bare over halvparten (**52 %**) av respondentene sa at visse roller kan være eksterne, igjen, med parametrene, inkludert å jobbe innen samme land (**51 %**), arbeider innenfor en bestemt statsgrense (**44 %**), og å jobbe hvor som helst der er en etablert enhet (**35 %**). Bare **12 %** av respondentene sa at arbeidere virkelig kunne jobbe hvor som helst. Det er viktig å merke seg at "jobb fra hvor som helst"-konseptet var mer en umiddelbar respons på pandemien. Nå som fjernarbeid har utviklet seg, kan organisasjoner nå ha mer realistiske og faktabaserte diskusjoner om en ekstern arbeidstruktur som fungerer for arbeidsstyrken deres. En fjerdedel av organisasjonene sa at det ikke er sannsynlig at de lager et permanent fjernarbeidsmodell. Dette kan skyldes mange grunner, inkludert bransjen, typer roller (f.eks. Produksjons- eller laboratorieroller) eller bedriftskultur.

Oppsummering

Mens fremtiden for etter-pandemisk mobilitetsstøtte og arbeidsstyrkemodeller fremdeles ikke er helt klar, er det som er klart at fokuset på aktsomhetsplikt vil fortsette å være et område med høy synlighet for organisasjoner og mobilitetsutøvere.

Så, hva kan du gjøre nå for å være klar for fremtiden til aktsomhetsplikt?

Vi anbefaler at du går gjennom retningslinjene for mobilitet for å avgjøre om de må endres, og hvilke områder du må revurdere. Å gjennomføre en VOC-spørreundersøkelse med dine ansatte og viktige interessenter kan være et nyttig verktøy for å hjelpe deg med å evaluere om du gir det rette nivået av aktsomhetsplikt og identifisere områder med behov for endring.

Besøk vårt [COVID-19-senter](#) og [Læresenter](#) for de siste globale mobilitetsressursene.

SIRVA WORLD HEADQUARTERS

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

concierge@sirva.com

www.sirva.com

© 2021 SIRVA, Inc.

SIRVA og SIRVA LOGO DESIGN er registrerte servicemerker for et datterselskap av SIRVA Worldwide, Inc.

