



Utlandsarbete allt viktigare för svenska storföretag

Utlandsarbete blir allt vanligare och fler företag menar att mobilitet bland de anställda är en avgörande fråga för företagets utveckling. Samtidigt så finns brister till exempel när det gäller uppföljning av kostnader och individernas utveckling i samband med utlandsarbete. Förändringen går långsamt när det gäller jämställdhet. I majoriteten av företagen är färre än var tionde person på långtidsuppdrag kvinna. Det visar PwC:s undersökning av utlandsarbete inom 57 svenska storföretag.

Närmare två tredjedelar av företagen i undersökningen förväntar sig en ökning av antalet utlandsanställda framöver. 70 procent av de medverkande i undersökningen menar att mobilitet bland de anställda är viktigt för utvecklingen av företaget. Lika många anser att betydelsen av mobilitet har ökat under de senaste tre åren. Drygt 90 procent anger också att det är bra för karriären att ha varit på ett utlandsuppdrag.

– Frågorna om utlandsarbete kommer allt högre upp på företagens prioriteringslistor. Anledningarna är dels den explosiva utvecklingen i tillväxtregioner med ökat behov av rörlighet. Dels blir utlandsarbete en konkurrensfördel i jakten på kompetens. Våra studier visar att 7 av 10 utfrågade bland de yngre generationerna vill och helt enkelt förväntar sig utlandsarbete under sin jobbkarriär, säger Catarina Böös, specialist Human Resource Services, PwC

Enligt undersökningen växer utmaningarna för företagen som har utlandsuppdrag. Samtidigt som många företag är på det klara med att behovet av utlandsarbete kommer att öka framöver så finns det en oro för de kostnader som den ökade mobiliteten för med sig. Som en konsekvens svarar 80 procent att kostnaden är viktig för om ett uppdrag ska bli av eller inte och 40 procent anger att kostnadsreduktion är viktigt.

– Vi får en delvis skev bild av synen på kostnader. För samtidigt som många företag gör en uppskattning av kostnader så säger 70 procent av dem som gör en kostnadsestimering att de inte följer upp den. Vi förvånas även över att bara 15 procent följer upp den personal som varit utomlands i ett längre perspektiv än ett år efter hemkomst. Då kampen om talangerna hårdnar är en framgångsfaktor för företagen idag att ha en god process för att hitta rätt person för ett visst uppdrag. Men även att på ett bra sätt ta hand om den nyvunna kompetens och erfarenhet som många hemvändande anställda har med sig från sitt utlandsuppdrag, säger Catarina Böös.

Fortfarande dominerar männen på utlandsuppdragen och förändringen vindar blåser långsamt. Faktum är att majoriteten av företagen som har undersökts (drygt 60 procent) har färre än 10 procent kvinnor bland den personal som är på långtidsuppdrag. Detta innebär att nivån är densamma som i undersökningen som genomfördes för fyra år sedan.

Resultaten visar även att i takt med att mobilitetsfrågorna flyttas upp på företagens agendor och ökar i omfattning har även behovet av att länka mål och strategier kring mobilitet med andra mål och strategier inom företaget i dess helhet ökat. 65 procent av de deltagande företagen menar att det är viktigt att företagets interna talent management-processer närmare kopplas till de processer som används vid mobilitet av anställda.

– När det gäller områden som är heta för utlandsarbete så är Asien i en klass för sig som överlägsen etta. Men intressant är att Afrika och Mellanöstern kommer på bred front. Intresset från företagen när det gäller Väst Europa och Nordamerika klingar däremot av allt mer i förhållande till övriga delar av världen, avslutar Catarina Böös.

Om undersökningen

De företag som har medverkat i undersökningen har verksamhet i Sverige och har anställda på så kallade långtidsutlandsuppdrag (minst 12 månader). Bland de totalt 57 företag som deltagit i undersökningen ingår en majoritet av de större svenska företagen. De frågor som behandlats gäller policyinnehåll (till exempel ersättning och förmåner), familjefrågor, repatriering och koppling mot talent management, utveckling och framtida utmaningar.

PwC har gjort liknande undersökningar under 2009 (för långtidsuppdrag) och 2010 (för korttidsuppdrag). Undersökningen har genomförts under november och december 2012 via ett webbaserat frågeformulär samt intervjuer.

För mer information kontakta:

Catarina Böös, specialist Human Resource Services, PwC
Tel 07 09-29 14 20, e-post: catarina.boos@se.pwc.com

Martin Askman, presschef, PwC
Tel 07 09-29 36 85, e-post: martin.askman@se.pwc.com

Fakta om PwC:

PwC Sverige är marknadsledande inom revision, redovisning, skatt- och affärsrådgivning med 3 800 medarbetare och 130 kontor runt om i landet. Med erfarenhet och unik branschkunskap utvecklar vi värden för våra 66 000 kunder vilka utgörs av globala företag, svenska storföretag och organisationer, mindre och medelstora, främst lokala företag samt den offentliga sektorn.

PwC Sverige drivs som en självständig och oberoende juridisk enhet. Vi ingår i det globala nätverket PwC och delar våra kunskaper, erfarenheter och lösningar med 180 000 medarbetare i 158 länder för att utveckla nya perspektiv och praktiska råd.