

# Arbeta utomlands

En rapport om innan, under  
och efter arbetet utomlands



**PTK**



# Förord

För företag med global verksamhet är det vanligt att ha utsända medarbetare som arbetar utomlands på kort- eller långtidskontrakt. Förhandlingsorganisationen PTK har tagit fram den här rapporten som visar hur svenska företag arbetar med utsända anställda och redogör för erfarenheter om arbete utomlands

Hösten 2017 lanserades webbplatsen arbetautomlands.se. Där all information om att arbeta utanför Sverige. Genom att ta del av fakta, intervjuer och reportage får du som arbetar med personal anställd Sverige möjlighet att förbereda dem inför äventyret. Du får hjälp med såväl praktiska bitar som anställningskontrakt, visum och regler kring skatter, pension och försäkring. Du kan även läsa om personer som arbetar utomlands och ta del av deras upplevelser.

Som komplement till webbplatsen har denna rapport tagits fram. Genom undersökningar och intervjuer med HR-ansvariga och tjänstemän som arbetat utanför Sverige har PTK sammanställt tips och råd som är till nytta både för företaget och den anställde.

## **Om PTK**

Förhandlings- och samverkansrådet PTK är en organisation för 26 fackförbund som representerar 850 000 privatanställda tjänstemän. Vi arbetar för bättre villkor och ökad trygghet – på jobbet, mellan jobb och efter jobbet. Våra uppdrag berör i första hand pensioner och försäkringar, arbetsmiljö, inflytande och omställning.



## Om rapporten

Rapporten bygger på två kvantitativa undersökningar samt kvalitativa intervjuer:

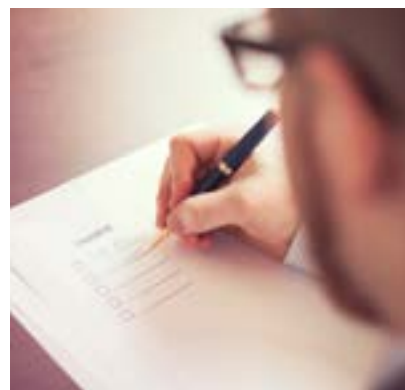
- 01 Novus Anställda som skickas utomlands** som har tillfrågat 100 HR-chefer och andra personer inom HR som arbetar med personal som flyttar utomlands i tjänsten med kort- och långtidskontrakt. Totalt har 100 telefonintervjuer genomförts under perioden 11–26 september 2017.
- 02 Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands**, som frågat tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands någon gång de senaste 15 åren. Totalt intervjuades 265 privata tjänstemän. Undersökningen har genomförts i Novus representativa och slumpmässigt rekryterade webbpanel.

Som komplement till de kvantitativa intervjuerna har kvalitativa intervjuer genomförts. Personerna som intervjuats har ledande ställningar på HR-avdelningar på ABB, AstraZeneca, Ericsson, IKEA, Sandvik, SAS, Scania och Skanska. Utdrag från intervjuerna presenteras löpande i rapporten som anonyma citat.

## Rapporten i korthet

- 01** De fem vanligaste länderna där tjänstemän i privat sektor har haft anställning är Danmark, Norge, Storbritannien, USA och Tyskland.
- 02** Sex av tio uppger att deras karriär gynnades av att ha arbetat utomlands.
- 03** Den viktigaste som utsänd personal bidrar med till organisationen när de kommer tillbaka till Sverige, uppges vara nya erfarenheter och personliga utveckling. Språkkunskaper och bättre förståelse för organisationens helhet anses vara mindre viktigt.

- 04** Knappt hälften av de tillfrågade uppgav att deras erfarenheter i ganska eller mycket hög grad togs om hand av deras arbetsgivare när de kom tillbaka till Sverige. 15 procent uppgav att arbetsgivaren tog hand om deras erfarenheter i ganska låg eller i mycket låg grad.
- 05** Majoriteten av tillfrågade företag har rutiner för när en anställd ska flytta utomlands, en lägre andel hade rutiner för den anställdes hemkomst.
- 06** Knappt hälften av de tillfrågade hade inte tagit reda på hur socialförsäkringar skulle påverkas av att arbeta utanför Sverige innan de tackade ja till jobbet.



## 10 tips från HR-Chefer om arbete utomlands

Här är tio konkreta tips som underlättar arbetet innan, under och efter att en anställd har varit utsänd. Tipsen är ett resultat av intervjuer med HR-ansvariga som arbetar med personal som flyttar utomlands i tjänsten för kortare eller längre tid, så kallade utsända.

- 01** Ha färdigt informationsmaterial och checklistor för medarbetare som ska arbeta utomlands.
- 02** Ha en kontaktperson som kan hjälpa till med frågor om försäkringar, pensioner och visum.
- 03** Det blir allt viktigare att ha karriärlösningar för den utsändes medföljande. Använd företagets nätverk för att hitta arbete till medföljande om det är möjligt.
- 04** Erbjud språkutbildning.
- 05** Erbjud kulturträning.
- 06** Håll kontinuerlig kontakt. Det underlättar när medarbetaren kommer tillbaka till arbetet i Sverige.
- 07** Skapa rutiner för hur medarbetaren ska återintroduceras i den svenska verksamheten.
- 08** Många vittnar om att flytten utomlands ofta är mer påfrestande för den medföljande medan hemkomsten påverkar den anställda mer. Ha en beredskap för det.
- 09** Ta tillvara på medarbetarens breddade kunskaper om organisationen när denne kommit hem.
- 10** Möjligheten att arbeta utomlands är attraktivt på arbetsmarknaden. Skriv om det i rekryteringsannonser och ta upp det på anställningsintervjuer.



### Allt du behöver veta

På [arbetautomlands.se](http://arbetautomlands.se) finns information om att jobba och leva i ett nytt land.



Jämfört med Sverige är Frankrike mer annorlunda än vad många tror. De sociala reglerna i samhället och på jobbet skiljer sig från den svenska kulturen. Men att ha en fot i båda länderna kan vara en enorm tillgång. För juristen **Susan Gustafsson** blev det vägen till ett spännande jobb i Paris. Läs intervjun med Susan på [Arbetautomlands.se](http://Arbetautomlands.se).



## 660 000 svenskar

Enligt organisationen Svenskar i världen, som representerar utlands-svenskar, **bor över 660 000 svenskar utanför Sveriges gränser idag.**

Källa: <http://www.sviv.se/om-oss/>

# Internationella företag med internationella medarbetare

För en medarbetare innebär arbete utomlands en möjlighet att få leva i en ny kultur, lära sig ett nytt språk och utvecklas i yrkesrollen. För företag är det ett attraktivt erbjudande i kampen om talanger och ett sätt att sprida företagskulturen, värderingar och kunskap till alla delar av organisationen.

**” Syftet med att skicka ut personal är huvudsakligen att bygga upp lokal kompetens. Det ska inte vara permanent bemanning, utan ett sätt att bygga upp kompetens. Men visst finns det vissa strategiska befattningar. Oftast är det en kombination av tillsättning av strategiska positioner och utveckling av individen.”**

Att få möjligheten att arbeta utomlands som utsänd är något som känns spännande för många. Det kan både vara en sporre i början av karriären och en morot för äldre medarbetare som vill testa något nytt eller besitter specifik kompetens.

**” Vår globala organisation består av 47 000 anställda. Vi har en specialistavdelning som hanterar kontrakt och skatte- och försäkringsfrågor inklusive pension. Ambitionen är att utannonsera alla vakanta befattningar. Vi har strax under 400 kort- och långtidskontrakt. Det är chefsbefattningar och specialistbefattningar framför allt. Vi utannonserar alltid dessa tjänster både internt och externt. Vi premierar intern rörlighet och kompetensöverföring.”**

**I vilket/vilka länder har du haft en anställning utomlands under de senaste 15 åren?**



Källa: Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands.

De fem vanligaste länderna där privata tjänstemän har utlandsarbetat är Danmark, Norge, Storbritannien, USA och Tyskland. Danmark är det vanligaste landet, där 18 procent av de tillfrågade tjänstemännen har arbetat.

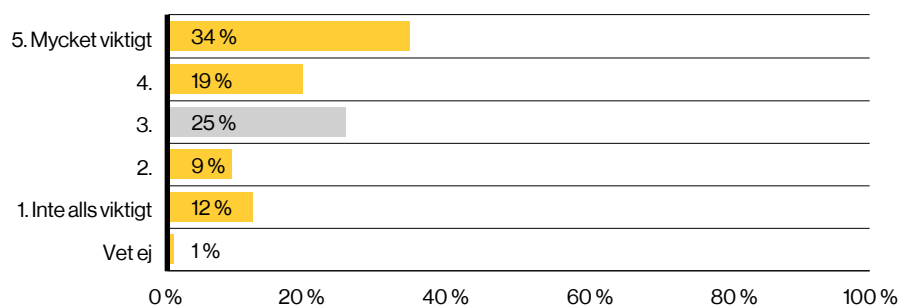
# Kulturen håller ihop företaget – och lockar nya medarbetare

” För oss som värderingsstyrta bolag är det viktigt att få med oss värderingarna ut i världen. De blir stora kulturbärare för organisationen.”

Företag vittnar om att utsända personer är ett sätt att sprida företagets kultur och värderingar i världen. Dessutom gör det företaget mer attraktivt som arbetsgivare, då utlandsarbete lockar många talanger på dagens arbetsmarknad.

Nya erfarenheter och personlig utveckling är det viktigaste som utsända medarbetare tillför organisationen när de kommer tillbaka till Sverige. Det menar 41 procent av de HR-chefer och andra personer inom HR som arbetar med personal som flyttar utomlands med kort- eller långtidskontrakt. Endast fem procent beskriver medarbetares nya språkkunskaper som ett viktigt tillskott till organisationen.

## Hur viktigt är det för ert företag att ha medarbetare som har erfarenhet av att arbeta utomlands?



Källa: Novus Anställda som skickas utomlands.

” För våra medarbetare innebär möjligheten att arbeta utomlands en chans att utvecklas, få nya erfarenheter och att växa. För oss som arbetsgivare innebär det att vi bygger starka team, berikade med mångfald.”



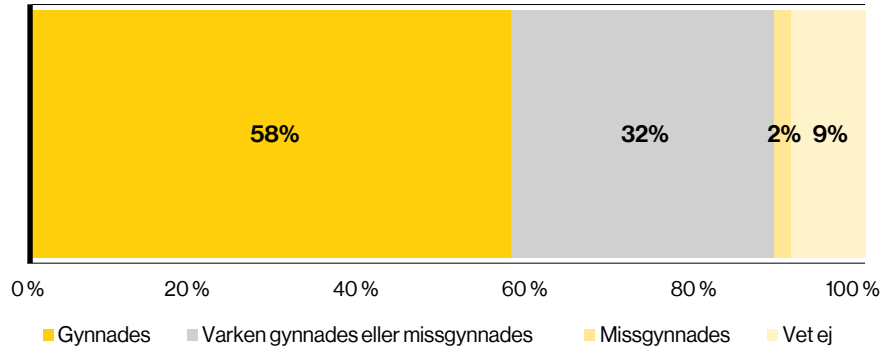
### Bra att veta

På [arbetsautomlands.se](https://arbetsautomlands.se) kan du ta del av reportage, tips och nätverk som är till hjälp i både arbetet och vardagslivet utomlands.



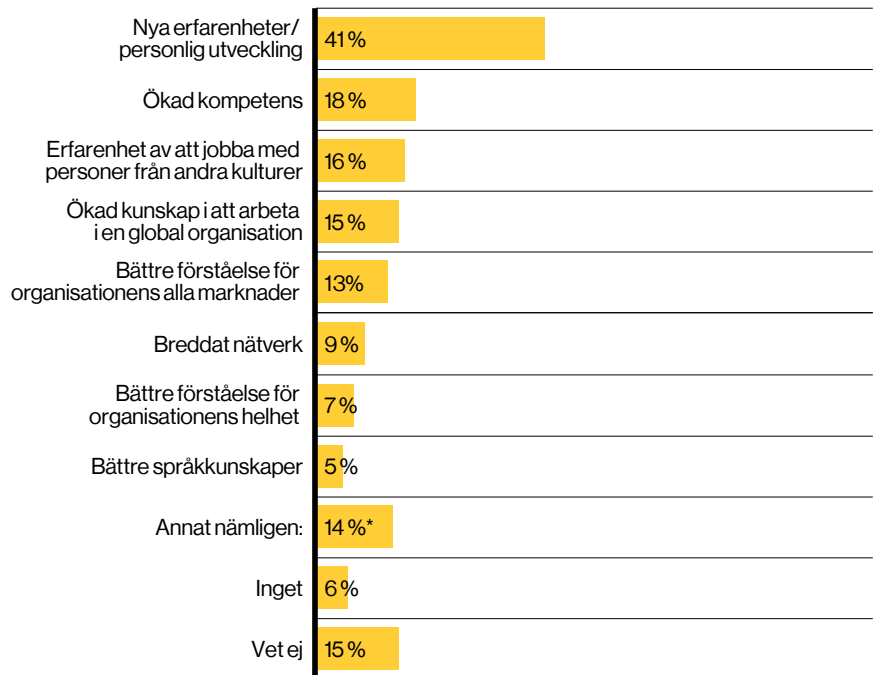
**Carolina Stureborg** har upplevt hur det både är att vara "medföljande" och vad som krävs för att få börja jobba och klara sig själv när ett äktenskap tar slut på andra sidan jordklotet. Läs intervjun med Carolina på [Arbetautomlands.se](http://Arbetautomlands.se).

### Tycker du att din karriär gynnades eller missgynnades av att ha arbetat utomlands?



Källa: Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands.

### Vad, om något, tillför de medarbetare som har arbetat utomlands när de kommer tillbaka till verksamheten i Sverige?



\*Kulturell förståelse, trygghet, kunderfarenhet.

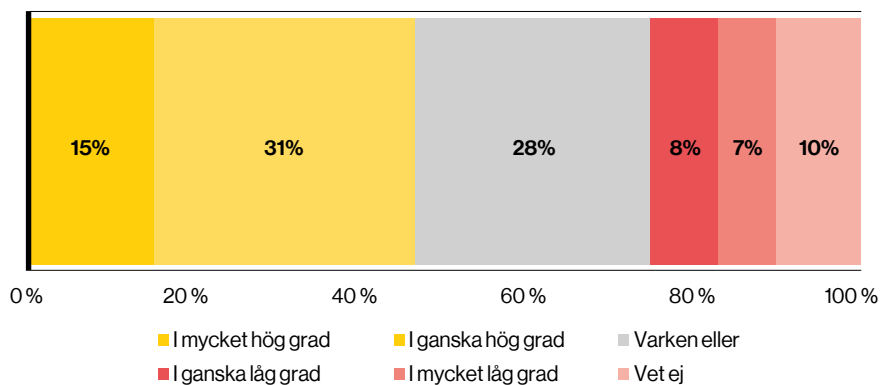
Källa: Novus Anställda som skickas utomlands.

**” Inom företaget har vi ett pågående projekt inom inkludering som omfattar alla delar av kompetens. Med det menar vi att det ytterst är den kompetens en medarbetare har som spelar roll. I ett uppdrag inom en viss marknad är det viktigt att förstå vår affärsmodell och våra kärnvärden som bidrar till utveckling. Vi måste ha kompetensöverföring med ett globalt perspektiv. Mångfald är också en del av hållbarhet.”**





I vilken grad tycker du att dina erfarenheter togs om hand av din arbetsgivare när du kom tillbaka till Sverige efter att ha arbetat utomlands senast?



Källa: Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands

46 procent av de tillfrågade tjänstemännen uppgav att deras erfarenheter i ganska hög eller i mycket hög grad togs om hand av deras arbetsgivare när de kom tillbaka till Sverige. 15 procent uppgav att arbetsgivaren tog hand om deras erfarenheter i ganska låg eller i mycket låg grad. Nästan en tredjedel svarande varken eller.

## Tips till arbetsgivare

- Ha färdigt informationsmaterial och checklistor för medarbetare som ska arbeta utomlands.
- Ha en kontaktperson som kan hjälpa till med frågor om försäkringar, pensioner och visum.
- Det blir allt viktigare att ha karriärlösningar för den utsändes medföljande. Använd företagets nätverk för att hitta arbete till medföljande.
- Erbjud språkutbildning.



För den som ska börja jobba i Danmark är vägen från färdigt anställningskontrakt till att den första lönen betalas ut fylld av många små krångliga byråkratisteg. Det vet **Joakim Andersson**. Han har precis flyttat till Malmö och ska snart börja pendla över Öresundsbron. Läs intervjun med Joakim på [Arbetautomlands.se](http://Arbetautomlands.se)



### Tänk på kontraktet

Det är viktigt att skriva ett kontrakt för utlandsjobb. Avsätt tid för att gå igenom och förstå kontraktet innan det skrivs på. På [arbetautomlands.se](http://arbetautomlands.se) finns förslag på hur ett sådant kontrakt kan se ut.



### Policy för utlandsarbete?

Den som är utsänd bör läsa företagets policy för utlandsarbete. Reglerna för till exempel skatter och socialförsäkringar är enklare för utsända från ett svenskt företag. Då kan man vara kvar i det svenska socialförsäkrings-systemet i upp till två år, till skillnad från när man jobbar i ett företag med bas utanför Sverige. Läs mer på [arbetautomlands.se](http://arbetautomlands.se).



## Flytten – Stressigt är bara förnamnet

Beslutet att flytta utomlands föregås av en längre tids planering. På företaget måste frågor som anställningsavtal, försäkringar och ansvarsområden ses över. Men oftast är den största utmaningen privatlivet, inte minst om det är barn och familj som ska följa med.

” De kulturella skillnaderna är ofta mycket större än vad man tror. Det är extremt stor skillnad på att bo i Sverige jämfört med nästan alla andra länder i världen. Bara att gå till affären är ett stort äventyr, men det har personerna ofta inte förstått. Det är viktigt att lägga tid på kulturträning.”

Att flytta utomlands är ofta stressigt. Det är många beslut som ska tas, blanketter som ska fyllas i och praktiska bitar som behöver vara på plats innan flyttlasset går. Utöver frågan om boende är det viktigt att veta hur skatter, försäkringar och pensioner fungerar och hur längden på utlandsvistelsen påverkar dem. Här kan arbetsgivaren ta en viktig roll genom att tillhandahålla tydliga rutiner och informationsmaterial till den som ska utomlands.

” De sista 5–10 åren har frågor om medföljandes karriär ökat. När folk väljer att tacka nej är det ofta för att det inte fungerar för partnern eller barnen. Även frågor om miljö har ökat. Det är tufft att bo i städer som Shanghai; vissa dagar vill man inte släppa ut ungarna. Det har även blivit svårare på grund av det politiska klimatet i världen. Det är klart svårare att få folk att vilja åka till vissa länder i dag.”





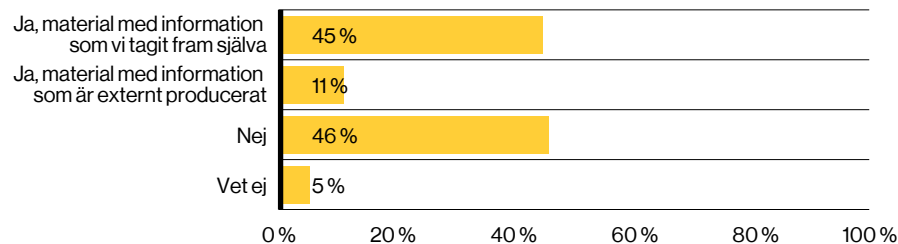
Utan **Olle Petersson** skulle dinosauriernas framfart i "Jurassic World" vara lite mer överkliga och lasersvärden i "Star Wars: the Last Jedi" lite tröttare. Som specialist på visuella effekter har han en stor arbetsmarknad i Vancouver, dit en betydande del av Hollywoods filmindustri har flyttat. Läs intervjun med Olle på [Arbetautomlands.se](http://Arbetautomlands.se).

” Även om vi erbjuder kulturträning är det många anställda som ser det som ett trevligt tillägg, snarare än något som behövs. Särskilt när de ska till ett annat industriland. Men, det är ofta de subtila skillnaderna som överraskar. Att kulturträna före flytten är viktigt och väl investerad tid.”

” Många tror att det är lätt att jobba tre år i London, men så enkelt är det inte. Vi har material med information inför att en medarbetare ska arbeta utanför Sverige. De utsända behöver hålla koll på sina papper och vilka skyldigheter de har. Ofta händer det att sådant som efterskattning dyker upp i efterhand.”

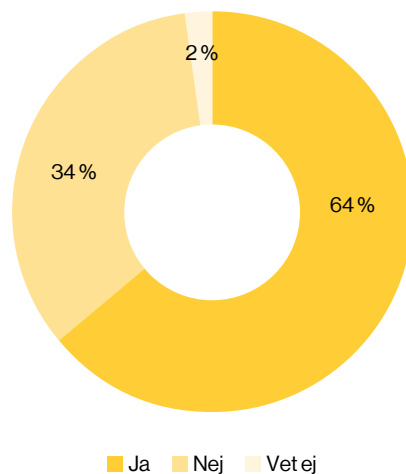
Merparten av företagen uppger att de har rutiner inför att medarbetare blir utsända för arbete utomlands. Dock uppger en tredjedel att de inte har några rutiner. Lite mer än hälften av de tillfrågade företagen uppger att de har informationsmaterial för utsänd personal. Elva procent använder externt producerat material.

#### Har ni som arbetsgivare ett material med information om att arbeta utomlands som ni tillgodoser utsänd personal med?



Källa: Novus Anställda som skickas utomlands.

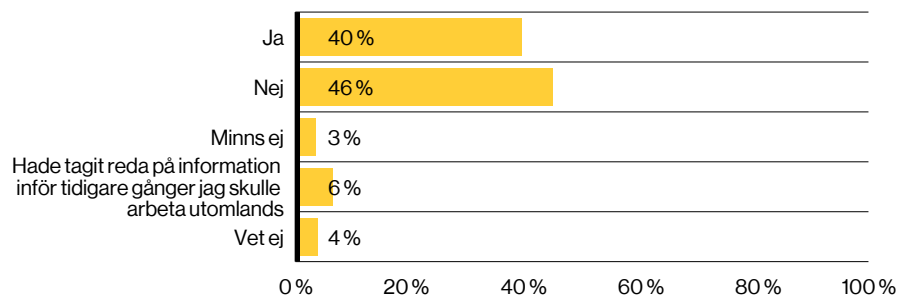
#### Har ni upprättat rutiner inför att en medarbetare blir utsänd för arbete utomlands?



Källa: Novus Anställda som skickas utomlands.



**Tog du som anställd reda på hur dina socialförsäkringar (pension, a-kassa, sjukförsäkring etc.) skulle påverkas av att arbeta utanför Sverige innan du accepterade jobbet utomlands senast?**



Källa: Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands.

40 procent av de tillfrågade tjänstemännen hade tagit reda på hur socialförsäkringar påverkas av arbete utomlands, medan 46 procent inte hade gjort det. Att vara lokalt anställt utomlands och inte förstå vad det innebär att vara utskrivet ur det svenska socialförsäkringssystemet kan bli kostsamt för den enskilde.

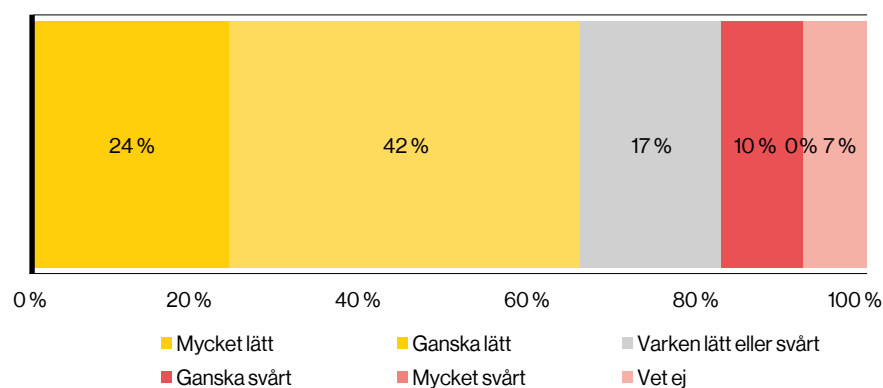
Olika regler och rekommendationer gäller till exempel om den anställda ska arbeta inom eller utanför EU och EES, och vilken typ av anställning det handlar om. Den som arbetar utomlands under kortare tid än ett år har kvar hela sitt försäkringsskydd i Sverige.

När en anställd ska arbeta utomlands längre tid än ett år, behöver det allmänna försäkringsskyddet ses över och eventuellt kompletteras. Teckna alltid en Läkekostnadsförsäkring (LFU) för den anställda. Arbetsgivare som har kollektivavtal bör teckna ITP Utland, som ersätter Försäkringskassans sjukpenning/sjukersättning, svensk allmän pension och svensk omställningspension (efterlevandepension). Kontakta Collectum för information om vad som gäller.

# Finns det skånerost i affären?

Väl på plats i ett nytt land ska den utsände skapa sig en vardag med allt vad det innebär. Stödet på plats skiljer sig åt mellan företag. Vissa erbjuder mer eller mindre helhetslösningar till sina utsända där allt från bostad och sjukvård till sociala aktiviteter och ekonomiska bidrag till medföljande ingår.

**Hur lätt eller svårt tycker du det var det att anpassa sig till arbetslivet lokalt utanför Sverige senast du arbetade utomlands?**



Källa: Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands.

En av tio tillfrågade tjänstemän uppgav att det var ganska svårt att anpassa sig till arbetslivet utanför Sverige. Nästan var fjärde person (24 procent) uppgav att det var mycket lätt att anpassa sig.



Hon bad om det svåraste uppdraget hon kunde få – och fick Ryssland. Sedan dess har hon upplevt politiskt kaos i Ukraina, tampats om kontraktvillkor i Lissabon och lärt sig konsten att känna sig hemma varsomhelst. Idag har **Frida Malmqvist** sjutton års erfarenhet av att jobba utomlands. Läs intervjun med Frida på [Arbetautomlands.se](https://www.arbetautomlands.se).

## Här är exempel på vad företag erbjuder sina utsända:

- Fri bostad
- Energikostnader (el, gas)
- Transportkostnader
- Avgifter till skolor för medföljande barn
- Startbidrag för medföljande
- Försäkringar
- Årlig hemresa
- Sjukvård för den utsände och medföljande
- Ekonomiskt bidrag för förlorad inkomst för medföljande
- Kulturell träning
- Nätverk på plats
- Språkutbildning



# Tips till arbetsgivare

Erbjud kulturträning.

—  
Håll kontinuerlig kontakt. Det underlättar arbetet när den utsände kommer tillbaka.

—  
Skapa rutiner för hur den utsände ska återintroduceras i den svenska verksamheten.





## Homecoming

För den som varit utsänd till ett annat land kan hemkomsten till Sverige kräva omfattande planering. Tiden i utlandet har förhoppningsvis varit utvecklande på såväl det privata som det professionella planet.

När en utsänd kommer tillbaka måste företaget hitta en roll för medarbetaren som kan bidra till företagets fortsatta utveckling. I vissa fall kan medarbetaren behöva mer kvalificerade arbetsuppgifter eller till och med en helt ny tjänst.

**” Vi har uppföljning av kontrakten nio månader, sex månader och tre månader innan hemkomst. Vi diskuterar då vilken tjänst den anställde ska komma tillbaka till eftersom det oftast inte är samma som innan uppdraget påbörjades. Vi håller just nu på med en översyn av hela repatrieringsprocessen inom organisationen. Att skicka ut en anställd på ett uppdrag är en investering både för företaget och den anställde och vi vill att det ska vara en så smidig repatrieringsprocess som möjligt när medarbetaren flyttar hem till Sverige.”**



### Rutiner saknas

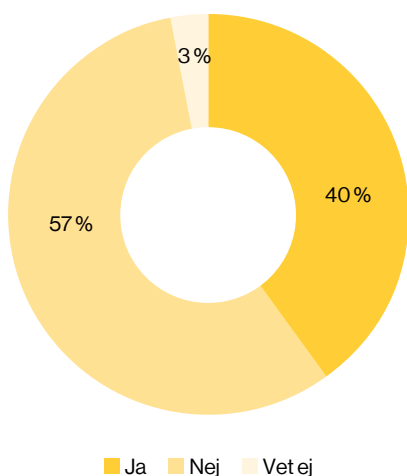
**57 procent** av de tillfrågade företagen har inga upprättade rutiner för när en utsänd medarbetare ska återvända till Sverige.



### Hem igen

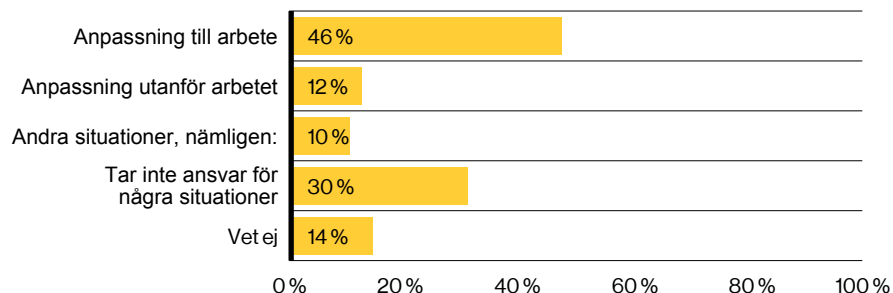
På [arbetsautomlands.se](https://arbetsautomlands.se) finns information som underlättar flytten hem till Sverige.

## Har ni upprättat rutiner som tillämpas inför återvändandet?



Källa: Novus Anställda som skickas utomlands.

## Vilka situationer brukar HR-avdelningen ta ansvar för vid en medarbetares återvändande?



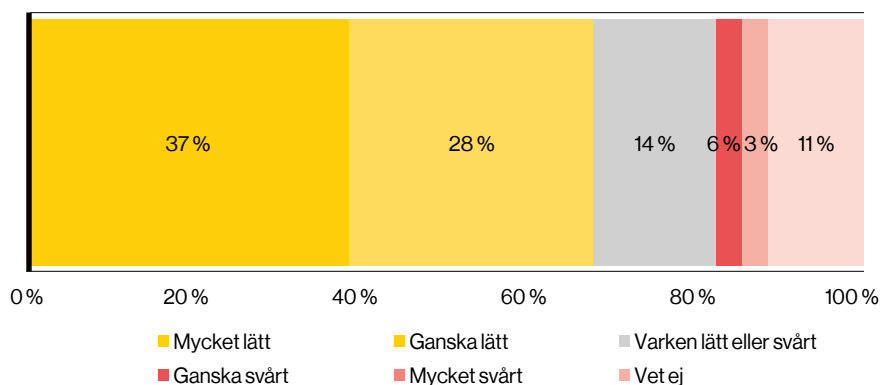
Källa: Novus Anställda som skickas utomlands.

” Vi tar väl hand om de personer som kommer tillbaka, eftersom de är noga utvalda. Men jag kan förstå om man i större organisationer tappar bort de som kommer hem och inte använder deras kompetens på rätt sätt.”

Av de tillfrågade företagen uppgav 46 procent att de brukar ta ansvar för medarbetarens anpassning till arbete. Endast tolv procent uppger att de även tar ansvar utanför arbetet. Av de tio procent som uppgav andra situationer angav de bland annat stöd kring förmåner, pensionsplaner, försäkringar och löner. Samtidigt uppger 57 procent av de tillfrågade att de inte har upprättat rutiner som tillämpas inför återvändandet.

Två av tre tycker det var lätt att komma tillbaka till ett arbetsliv i Sverige efter att ha arbetat utomlands.

## Hur lätt eller svårt var det att komma tillbaka till (ett arbetsliv i) Sverige efter du jobbade utomlands senast?



Källa: Novus Tjänstemän i privat sektor som jobbat utomlands.



Vilken löneutveckling har den som arbetar utomlands? **Håkan Regné**, ekonom på Saco, har studerat ämnet och uppskattar att utlandserfarenhet ger minst 3–5 procent högre lön. Dessutom öppnas nya karriärvägar – ofta till chefsjobb. Läs intervjun med Håkan på [Arbetautomlands.se](http://Arbetautomlands.se).





## Tips till arbetsgivare

Många vittnar om att flytten utomlands ofta är mer påfrestande för den medföljande medan hemkomsten påverkar den anställda mer. Ha en beredskap för det.

Ta tillvara på medarbetarens breddade kunskaper om organisationen när denne kommit hem.

Möjligheten att arbeta utomlands är attraktivt på arbetsmarknaden. Skriv om det i rekryteringsannonser och ta upp det på anställningsintervjuer.





### **Om PTK**

Förhandlings- och samverkansrådet PTK är en organisation för 26 fackförbund som representerar 850 000 privatanställda tjänstemän. Vi arbetar för bättre villkor och ökad trygghet – på jobbet, mellan jobb och efter jobbet. Våra uppdrag berör i första hand pensioner och försäkringar, arbetsmiljö, inflytande och omställning.

