

VÄLKOMMEN HEM!

# Smartare hantering av hemvändare från utlandsuppdrag



12 tips!

● Det är **individens själv** som bär det största ansvaret för att hemkomsten efter ett utlandsuppdrag blir bra. Men det ligger också i **arbetsgivarens intresse** att ta tillvara kompetens och att behålla sitt goda anseende.

● Tänk på utlandsuppdrag cirkulärt, det vill säga att **ha en plan för återkomsten** redan innan medarbetaren reser. Ta reda på hur medarbetaren ser på sin utveckling under och efter uppdraget och planera för hur hennes kompetens bäst kan **tas tillvara under tiden** och efter utlandsuppdraget.

● Hr business partners och chefen bör hålla i gång en **levande dialog** med medarbetaren om rimliga förväntningar och **relevanta roller inför hemkomsten**, speciellt gällande nästa karriärsteg, lön och förmåner.

● Glöm inte bort att ett utlandsuppdrag påverkar mer än bara medarbetaren. Hans eller hennes **partner och familj spelar en avgörande roll** för om uppdraget ska bli av och bli lyckat. För en dialog med medarbetaren om hur medföljandes vardag kan se ut under utlandsuppdraget. Exempelvis har intresseorganisationen **Svenskar i världen** ett upplägg för medföljande där de kan få ett ideellt uppdrag på plats. På så vis kan de få en **meningsfull och strukturerad vardag** och bygger, snarare än tappar, den egna karriären under partnerns utlandsuppdrag.

● Ett vanligt problem är att de utstationerade **hamnar i skymundan** i sina organisationer under sitt utlandsuppdrag. Även om huvudansvaret ligger hos individen så kan **hr hjälpa till att minimera risken att bli bortglömd** genom att till exempel påminna chefer till medarbetare på utlandsuppdrag att skapa struktur för regelbundna avstämningar.

● Om en medarbetare på utlandsuppdrag är med om ett **chefsbyte under uppdraget** är det viktigt att den nya chefen och medarbetaren **bygger en relation** så att hemvändandet inte blir en överraskning.

● För att **undvika** att medarbetaren blir en **outsider** behövs en plan för kontakt med chef och kolleger hemma och en plan för återkomsten. Den planen behöver **tas fram i samråd** med medarbetaren själv.

● Var beredd på specialistens dilemma. Den som stannar borta från den **tekniskt mer avancerade arbetsmiljön i Sverige**, för att lösa tekniskt enklare problem i ett annat land, tappar snabbt den tekniskt avancerade kompetens hen behöver för att återvända till samma typ av arbetsuppgift som hen tidigare hade hemma. **Håll koll** på och **förebygg** det.

● En medarbetare på utlandsuppdrag ska betraktas som ett **lönsamt investeringsobjekt**. Om inte medarbetaren själv förmår sälja in

sig kan hr och närmaste chef hjälpa till att fånga upp medarbetarens utveckling med regelbundna avstämningar.

● Våga ge den hemvändande medarbetaren ett **jobb på en lite högre nivå än kompetensen** ser ut att rätta till. De allra flesta motiveras att växa i sin något för stora kostym.

● Det behövs en **struktur**, god **framförhållning** och en **rutin** för att intervjua hemvändande medarbetare efter uppdrag för att tillvarata viktiga upplevelser som medarbetaren har varit med om under utlandsvistelsen.

● Ibland blir det inte som man tänkt sig. Därför **behövs ett kontrakt** för de fall där medarbetaren inte kan finna sin plats i hemorganisationen efter utlandsuppdraget. Kontraktet bör vara byggt som ett **fallskärmsavtal** där hr bär kostnaden för ett antal årslöner. Noteras bör att detta inte är en vanlig praktik i dag men skulle kunna innebära en **möjlig förbättring** och en lösning på hemvändarproblematiken, då den skulle **sätta press på hr** och företagets **ledning** att bättre tillvarata hemvändarnas kompetens.

Källor: Gunnar Eliasson, professor emeritus i industriell ekonomi och dynamik vid Kungliga Tekniska högskolan i Stockholm, Cecilia Borglin, generalsekreterare för intresseorganisationen Svenskar i världen, och Maria Samuelsson, hr-chef för ABB AB. JENNIE JENSEN

! På Personalledarskap.se hittar du en artikel om hur ABB tar hand om sina hemvändare.