

A photograph of two women in business attire. The woman on the left is wearing a red top and looking down. The woman on the right is wearing a light blue button-down shirt and is smiling while talking on a mobile phone. The background is blurred, suggesting an office or public space.

Fünf Tipps zum Thema Über-Mobilität im Rahmen der Auslandsentsendung

Von den schnellen informationstechnischen Veränderungen der letzten zehn Jahre bleiben nur wenige Branchen unberührt. Was als seltsames neues Konzept auf den Markt kommt, wird innerhalb von kurzer Zeit zum Mainstream.

Ein gutes Beispiel ist Facebook. Die Website ging vor zehn Jahren online und sollte ein Treffpunkt für Studenten auf einem virtuellen College-Campus sein. Heute hat Facebook über eine Milliarde Nutzer weltweit.

Bei jedem neuen technologischen Konzept scheint es einige Nutzer zu geben, die sich sofort auf die Idee stürzen, andere folgen später nach.

Personalbearbeitung, Rekrutierung, Dienstreisen, Unternehmenskommunikation und vieles mehr, mit dem wir heute im Job zu tun haben, wurden völlig umgekrempelt. Diese Bereiche haben nichts mehr mit den noch vor ein paar Jahren gängigen Abläufen zu tun. Der Sektor Mitarbeitermobilität ist sicherlich eine der Branchen, in der sich geänderte Verfahren deutlich bemerkbar machen.

Aus Notwendigkeit und wegen der sich eröffnenden Geschäftschancen findet sich jede Branche heute im IT-Business wieder.

Jon Kelly, Vanity Fair, März 2016



Uber-Mobilität: Wie IT die globale Mitarbeiter-Mobilitätslandschaft verändert

„Uber-Mobilität“ – das sind die revolutionären technologischen Veränderungen in unserer Branche. Unternehmen wollen ihren jüngeren Angestellten mehr Mobilität bieten, doch zu geringeren Kosten als bei den traditionellen internationalen Entsendungen, die es für strategisch wichtige Führungspositionen als vorübergehende Lösung immer noch gibt.

Ein weiterer Grund für Uber-Mobilität: Die zu entsendenden Mitarbeiter und die Personalabteilung wollen auf mehr Informationen sofort zugreifen können. Online-Lösungen, Apps und Bezahlssysteme per Smartphone, die gestern noch als seltsam galten, sind heute schon normaler Alltag. Es gibt einen hohen Bedarf an kostengünstigen Lösungen, bei denen der Anwender alles selbst organisiert, und einem automatischen Zugang zu einer Vielzahl von Daten. All dies führt dazu, dass sich die Uber-Mobilität weiter durchsetzt.

In rascher Folge sind ein paar Apps für kostengünstige Entsendungen in Selbstorganisation durch den Mitarbeiter auf den Markt gekommen. Doch noch müssen ein paar Systemfehler ausgemerzt werden. Und wie bei vielen frühen IT-Lösungen für die Mobilitätsbranche wird sich auch jetzt herausstellen, dass die vermeintlich kostengünstigen Lösungen noch gar nicht ganz so günstig sind. Denn die Entwickler brauchen Gewinnmargen und erst langfristig werden die Kosten sinken.

In diesem Artikel erfahren Sie, was Mobilitätsteams jetzt über Uber-Mobilität wissen müssen. In 12 Monaten könnten diese nützlichen Tipps bereits gängiger Standard sein.

1. Do it yourself

Teil der Uber-Mobilität ist die Möglichkeit des zu entsendenden Mitarbeiters, den Umzug selbst zu planen. Das bietet große Chancen für Unternehmen, die Auslandszüge zu geringen Kosten organisieren wollen – sie können dem Mitarbeiter eine Pauschale anbieten, mit der er den Umzug zumindest zum Teil selbst plant und organisiert. Ein großer Vorteil kann dies auch für den Mitarbeiter sein, denn dieser Ansatz bietet Flexibilität und Wahlmöglichkeiten.

Die Entwicklung befindet sich noch in einem frühen Stadium. Der Nachteil ist, dass die derzeitigen IT-Anwendungen auf dem Markt von IT-Fachleuten, nicht von Mobilitätsexperten entwickelt wurden. Die Technologie ist nicht interaktiv und bietet dem Mitarbeiter keine Möglichkeit, an einem bestimmten Punkt auszusteigen, wenn er die persönliche Unterstützung eines Experten benötigt. Auch ist dem Mitarbeiter nicht immer bewusst, wo sich seine Informationslücken befinden, die es zu schließen gilt. Weiterhin wurden die Apps der ersten Generation weniger für Familien als vielmehr für jüngere Mitarbeiter am Anfang ihrer Karriere entwickelt, die unbegleitet ins Ausland gehen. Die Option, mit einem Experten live sprechen oder chatten zu können, wird zwar kommen – doch das dauert noch.

Ein weiterer Nachteil: Die neuen Technologien wurden – wie die meisten Neuheiten, die den Markt revolutionieren – zwar speziell im Hinblick auf niedrige Kosten für die Nutzer entwickelt. Doch Investoren wollen Gewinn machen. Wer sich auf die neuen IT-Applikationen stürzt, stellt immer öfter fest, dass diese so kostengünstig gar nicht sind. Allerdings könnte sich das in naher Zukunft ändern.

2. Sorgfaltspflicht/Risiken und Compliance

Egal ob Uber, GrabCab oder Airbnb – sie alle beeinflussen unsere Art, wie wir an Informationen kommen wollen und eine Auswahl treffen.

Was passiert also, wenn der Mitarbeiter den Flug, das Haus, das Taxi- oder Umzugsunternehmen auswählt? Wie weit geht die Sorgfaltspflicht des Unternehmens im Hinblick auf Sicherheit und Wohlergehen der Mitarbeiter und ihrer Familien, die um die Welt reisen?

Angesichts von Natur- und menschengemachten Katastrophen fragen sich Mobilitätsteams, wie viel Kontrolle sie selbst und das Unternehmen ausüben müssen. Von Organisationen wie International SOS gibt es dafür mittlerweile neue Apps und Facebook bietet für Notfälle eine „I'm safe“-Funktionalität. In unserer Branche müssen sich solche Anwendungen jedoch noch etablieren. Offen ist auch noch, wie stark Mitarbeiter auf ihrer Auslandsentsendung überwacht werden sollten und ob beispielsweise die gewählte Unterkunft im Zielland einer Sicherheitsüberprüfung unterzogen werden soll (ein gutes Beispiel dafür, dass sich Technologien oft schneller entwickeln als Unternehmensrichtlinien und Parameter im Unternehmen). Klar ist: Einige sicherheitsrelevante Aspekte, die sich durch die Selbstorganisation einer Entsendung durch den Mitarbeiter ergeben, sind den meisten Unternehmen im Moment noch gar nicht bekannt.

Mobilitätsteams sollten sich vorausschauend auf Notfälle vorbereiten, statt bis zum Eintritt eines Notfalls zu warten. Dazu ist es z. B. oft erforderlich, die Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens zu überarbeiten und aktualisieren und Notfallrichtlinien regelmäßig an zu entsendende Mitarbeiter zu kommunizieren.

3. Rekrutierung

Immer einer der Top-Trends ist die Kostenersparnis. Mehr Mobilität für weniger Geld und die Möglichkeit, innerhalb eines globalen Unternehmens neue Berufserfahrung zur Karriereförderung zu sammeln – das sind zwei große Plus-Punkte bei Entsendungen, die zu geringen Kosten und in weitgehender Eigenorganisation durchgeführt werden. Gerade in der Generation der Millennials und bei Personalchefs kann dies den Ausschlag geben, sich bei einem Unternehmen zu bewerben bzw. einen neuen Mitarbeiter einzustellen.

In der typischen Karriere eines Millennials gilt es schon als langer Zeitraum, wenn der Mitarbeiter zwei Jahre auf derselben Position bleibt. Doch die Hierarchien in Unternehmen sind heute flacher als je zuvor. Immer weniger Mitarbeiter arbeiten sich in traditioneller Weise auf der Karriereleiter nach oben. Demgegenüber wird es immer mehr zum Standard, sich nach neuen Karrieremöglichkeiten innerhalb desselben Unternehmens, aber in einem anderen Teil der Welt umzusehen.

Selbstinitiierte Entsendungen sind ein Trend, der zunehmend an Fahrt gewinnt. Für Führungskräfte ist es sehr vielversprechend, dass Talente immer mobiler werden und Entsendungen zu geringeren Kosten als früher möglich sind. Kostengünstige Mobilitätsoptionen sind eine sehr effiziente Möglichkeit der Personalanwerbung und -bindung.

4. Datenanalyse

Den meisten Mobilitätsteams ist bewusst, wie wichtig eine gute Datensammlung ist. Mit den neuen Technologien können Unternehmen mehr Informationen über ihre Mitarbeiter sammeln als früher: Mobilitätsausgaben, demographische Angaben, Ausnahmefälle, Ausgangs- und Zielorte, Einhaltung von Einwanderungsbestimmungen und Steuervorschriften etc. Damit lassen sich Mobilitätsprogramme immer besser auf spezifische Anforderungen abstimmen und mit Diversitäts- und Inklusionsstrategien, Anforderungen von Personalchefs, Talentplanung und Geschäftspartnern vernetzen. Mit aussagekräftigen Daten können Mobilitätsprogramme effizienter genutzt werden – und so einen besseren Service bieten.





5. Was kommt als nächstes?

Schnelle Veränderungen der IT-Lösungen und Neuentwicklungen, die auf vorhandenen Anwendungen basieren und noch besseren Service bieten. Lassen wir uns davon inspirieren und denken wir einmal in die Zukunft – wo werden die Mobilitätslösungen nicht in zehn Jahren, sondern bereits in zwei, drei oder vier Jahren sein?

Virtuelle Realität (VR) und 3D-Technologie werden das Reisen verändern: Vielleicht wird es mit neuen Anwendungen für kostengünstige Auslandszüge nicht immer nötig sein, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin mit Partner ins Zielland fliegt, um sich dort mit der Umgebung vertraut zu machen, ein Haus oder eine Wohnung zu finden, eine Schule anzusehen, Dienstleistungen zu prüfen etc., kurz: um Entscheidungen zu treffen.

Möglicherweise entwickeln sich auch neue Dienstleistungen zwischen den kostengünstigen Lösungen ohne Unterstützung durch Experten und den traditionellen Verfahren mit umfangreicher Betreuung. Ausschau halten sollten wir in naher Zukunft sicherlich nach verbesserten Versionen von Skype, Videotechnik und sogar Mobilitäts-Avatars. Diese könnten dann mit dem zu entsendenden Mitarbeiter interagieren, seine Fragen beantworten und seine individuellen Anforderungen erfüllen.

Dieser Artikel wurde von Lisa Johnson aus dem Beraterteam von Crown World Mobility verfasst. Wenn Sie Fragen zu dem Artikel haben oder Informationen über unsere anderen Dienstleistungen wünschen, setzen Sie sich bitte mit Lisa Johnson in Verbindung: ljohnson@crowww.com.

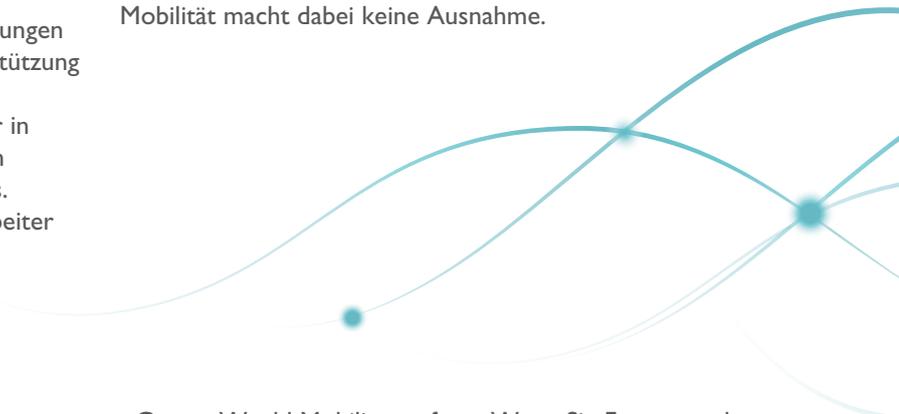
Zusammenfassung

Weil sich viele neue Technologien rasend schnell verändern, können Mitarbeiter der Personalabteilung und Mobilitätsteams oft nicht Schritt halten. Ganz besonders gilt das bei selbstorganisierten Entsendungen, wo ein ausgewogenes Verhältnis vonnöten ist: Einerseits muss das Unternehmen den Mitarbeiter ausreichend beim Umzug unterstützen und seiner Sorgfaltspflicht gerecht werden, andererseits sollte es seine Wahlfreiheit bei den Umzugsoptionen nicht beschränken. Außerdem muss das Unternehmen über geeignete Richtlinien für selbstorganisierte Entsendungen verfügen.

Mehr Flexibilität und die Möglichkeit, kostengünstige Entsendungen in größerer Zahl anzubieten – das sind Mobilitätsoptionen für Mitarbeiter, die einen Karriereschub anstreben und das globale Abenteuer suchen, aber auch für Führungskräfte, die die besten Talente suchen, egal aus welchem Teil der Welt. Intelligenter Mobilität, die sich auf bessere Daten stützt, macht Entsendungsprogramme außerdem effizienter und diese können besser auf Personal- und Unternehmensstrategien abgestimmt werden.

Informationen sofort verfügbar zu haben, online auszuwählen und einzukaufen – diese Phänomene sind keine Modeerscheinungen und werden sich immer weiter etablieren. Und die zugrundeliegenden IT-Anwendungen können nur besser werden. Wir werden die Entwicklungen weiterverfolgen: welche Auswirkungen sich auf unsere Branche ergeben und was Mobilitätsexperten wissen müssen, um sich anpassen zu können und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den verschiedenen Anforderungen zu finden.

Technologien verändern die Welt, so wie wir sie kennen. Mobilität macht dabei keine Ausnahme.



How the world works better
www.crownworldmobility.com