

Sparen beim Entsenden

Der Wert einer Entsendungs-Policy bzw. einer Rahmenrichtlinie für einen internationalen Personaleinsatz kann nicht hoch genug geschätzt werden. Die festgelegten Regelungen ermöglichen Klarheit über Bedingungen und Vorgehensweisen für Mitarbeiter, Linienmanagement und Human Resources. Im Schatten der Wirtschaftskrise ist eine moderne Policy umso nützlicher, da sie zusätzlich einen wichtigen Beitrag zur Kostenkontrolle leistet.

Ist Ihre Policy zeitgemäß?

An welchen Punkten sehen Sie Einsparpotenzial?

Mit einer Assignment Policy lassen sich verschiedene Zielsetzungen verfolgen. Sie ist zunächst ein Instrument für das Linienmanagement, um mit dem zukünftigen oder potenziellen Expatriate die Entsendungsgespräche zu führen. Sie gewährleistet darüber hinaus für die Expatriates Vergleichbarkeit und Konsistenz der Bedingungen über einen längeren Zeitraum und sie stellt einen grundsätzlichen Standard zur Verfügung, um Arbeit und Aufgaben der externen Anbieter und Zulieferer von Daten zu koordinieren.

Bei Auslandsentsendungen stellen Kostenkontrolle einerseits und großzügige Bedingungen andererseits grundsätzlich einen hohen Spannungsbogen dar. Kann der Weg zur gewünschten Motivation für den Auslandseinsatz nur durch erhöhte bzw. zusätzliche Vergütungsbestandteile geebnet werden?

Bedingt durch die weltweite Wirtschaftskrise verfolgen viele Unternehmen im Moment vorrangig eine Zielrichtung mit ihrer Policy: Die festgelegten Regelungen der Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen müssen mit der gewünschten Kosteneffektivität in Einklang gebracht werden.

Ganz egal, ob Sie eine Policy neu aufstellen oder Ihre bestehenden Regelungen auf Kosteneffektivität überprüfen und auf den neuesten Stand bringen wollen: ORC Worldwide ist der kompetente Ansprechpartner bei der Entwicklung moderner Entsendungsstrategien und dem dazu gehörigen Regelwerk. Wir bringen für Sie einen großen Erfahrungsschatz auf dem Gebiet des internationalen HR mit und bieten

eine spezielle und individuelle Strategie- und Policyberatung zu der Thematik.

ORC Cost Savings Consulting Solution – Policy Review

Im ersten Schritt setzen wir für unsere gemeinsame Arbeit die genauen Ziele fest. Wie hoch ist der Sparbedarf für Ihr Unternehmen und welche Strategie verfolgen Sie mit Ihren Auslandsentsendungen?

Im Anschluss vergleichen wir die Gestaltung Ihrer Mitarbeitereinsätze mit den Bedingungen anderer Unternehmen und bewerten sie nach den für Sie relevanten Kriterien. Unsere renommierten und regelmäßig durchgeführten Umfragen zu verschiedenen Themen des internationalen Personalmanagements liefern eine breite und wertvolle Datenbasis für Ihr Benchmarking. Die erfassten Themenbereiche spiegeln die Entsendungstrends in den folgenden Bereichen wider:

- Vertragsbedingungen
- Short-Term-Entsendungen
- Expatriate-Vergütung
- Lebenshaltungskosten
- Hardship/Erschwerniszulage
- Split Pay
- Steuern/Sozialversicherung
- Firmenwagen
- Wohnkosten
- Zulagen und Incentives
- Notfälle
- Umzug
- Heimaturlaub
- Schulausbildung
- Interkulturelle Vorbereitung
- Rest & Recreation
- Lokalisierung
- Wiedereingliederung

An der weltweit größten Studie zu internationalen Entsendungsbedingungen, am „Worldwide Survey of International Policies and Practices“



von ORC, haben im letzten Jahr 930 Unternehmen mit über 190.000 Expatriates teilgenommen. Bereits diese Studie hat den Trend aufgezeigt, dass Short-Term-Entsendungen (bis max. 18 Monate) weltweit zunehmen. Da die Mehrheit von Short-Term-Expatriates nicht von der Familie begleitet wird (83 %) und Erfolgsprämien für kurzfristige Einsätze tendenziell nicht gezahlt werden (59 %), können durch die zunehmende Kürzung der Entsendungsdauer erfolgreich Kosten gesenkt werden.

Der kürzlich durchgeführte „ORC Cost Saving Survey“ liefert Hinweise auf weitere mögliche Spareffekte. 68 % der befragten Unternehmen nutzen immer öfter lokale Kräfte statt Expats und 42 % der Entsandten werden früher lokalisiert als ursprünglich geplant. All diese Maßnahmen können einen großen Effekt auf Ihr Budget haben und mit weiteren individuellen Änderungen zum gewünschten Erfolg führen.

Im zweiten Schritt erarbeiten wir mit Ihnen gemeinsam die möglichen Änderungen Ihrer Policy, ganz unter dem Aspekt der Kosteneffektivität. Alle Regelungen werden im Detail auf ihre Wettbewerbsfähigkeit und Aktualität überprüft. Großen Wert legen wir dabei auf die individuelle Gestaltung der Bedingungen und besprechen Ihre internationale HR-Strategie unter dem Aspekt der Unternehmensstrategie.

weiter auf Seite 2

Hierzu können einzelne Paragraphen Ihrer Richtlinie separat, ganz für sich optimiert werden. Aber auch grundsätzliche Fragen Ihrer Policy wie

- Dauer von internationalen Personaleinsätzen – sechs Monate, zwölf Monate, zwei oder fünf Jahre?
- Zielgruppe der Policy – alle Expatriates weltweit oder Expatriates aus einzelnen Regionen oder sogar nur Ländern?
- Lokalisierung des Expatriate nach einer bestimmten Anzahl von Jahren?
- Rückkehrregelungen in das Heimatland oder Lokalisierung von vornherein?
- Definition der Familienmitglieder; wer gehört dazu?

können durchdacht und neu formuliert werden. Ganz im Sinne der Anforderungen, Sie haben die Wahl.

Im dritten Schritt stehen wir Ihnen bei der unternehmensweiten Kommunikation Ihrer neuen Policy zur Seite und bereiten für Sie zusätzlich die Kommunikationslinie für Ihre Expatriates vor – sofern gewünscht.

Ihre Policy steht als pragmatischer Teil der internationalen Human-Resources-Strategie in Einklang mit der Unternehmensstrategie und berücksichtigt im Idealfall, dass eine internationale Entsendung nicht nur für den Mitarbeiter eine große Veränderung mitbringt, sondern ebenso für seine Familie. Eine der Herausforderungen besteht darin, Regelungen zu implementieren, die sowohl die Interessen des Managements nach Kosteneffektivität und Flexibilität als auch die Bedürfnisse des Expatriate und seiner Familie erfüllen.

Eine weitere, mindestens genauso wichtige Herausforderung stellt die richtige Kommunikation der erstellten Regelungen dar. Ver-

trauen entsteht am besten durch Transparenz. Ein Expatriate muss sich sicher fühlen, dass er nicht nur optimal abgesichert ist (medizinische Versorgung, Wohnsituation, Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung), sondern auch zu jedem Zeitpunkt vom Arbeitgeber mit den relevanten Informationen versorgt wird.

Unser Beratungsansatz knüpft am speziellen Bedarf des einzelnen Unternehmens an. Die Größe des Unternehmens spielt dabei keine Rolle. ORC Worldwide hat durch seine Spezialisierung auf diesem Gebiet die größte Policy-Beratungserfahrung weltweit und berät seit über achtzig Jahren sowohl kleinere mittelständische Kunden als auch Großkonzerne über alle Branchen hinweg.

Hätten Sie das gedacht?

Der größte Hinderungsgrund für den erfolgreichen Abschluss einer Auslandsentsendung ist die Unzufriedenheit der Lebenspartner mit der Situation. Dieser Grund taucht in 66 % der Antworten im ORC Worldwide Survey of International Policies and Practices auf. In 64 % der Fälle führt die Anpassungsschwierigkeit an das Gastland zum Fehlschlagen einer Entsendung.

Mögliche Cost Savings für Ihre Policy:

- Expat-Vergütungspolitik
- Reisekosten/ Heimreisen
- Lokalisierung statt Entsendung
- Wohnungskosten

Flash Survey: Cost Savings Initiatives – July 2009

Die derzeitige wirtschaftliche Lage zwingt viele Unternehmen dazu, die Kostenseite ihrer Auslandsentsendungen mit einem noch schärferen Blick unter die Lupe zu nehmen. ORC hat kürzlich zu der Thematik eine Umfrage durchgeführt und die Frage gestellt, welche Einsparmaßnahmen von den Unternehmen bereits ergriffen wurden und welche geplant sind.

Den repräsentativen Ergebnis-Report des Cost Savings Initiatives Survey können Sie auch als Nicht-Teilnehmer ab sofort zum Preis von € 150,- zzgl. MwSt erhalten.

Sind Sie interessiert? Bestellen Sie den Flash Survey: Cost Savings Initiatives July 2009 bei uns telefonisch unter 089 / 47 08 46 85 oder senden Sie eine Email an petra.kiel@orcworldwide.de.

ORC-Seminar

ORC-Methodik in der internationalen Vergütungspolitik – Eine Einführung in Expatriate Compensation

findet am 9. November 2009 in München statt.

Dieses Seminar bietet eine grundlegende Einführung in die Thematik. Sie erfahren, wie Sie die Vergütung bei internationalen Mitarbeiterinsätzen sinnvoll und fair gestalten und handhaben können. Angesprochen sind die Personalverantwortlichen für Auslandsentsendungen bzw. Expatriate Manager, die ORC-Daten bereits einsetzen, sowie HR-Mitarbeiter, die erst einmal die Methodik in der Vergütung von Expatriates kennen lernen wollen. Das Seminar ist somit für Neueinsteiger in die Thematik besonders geeignet.

Präsentationen und Fallstudien im Seminar wurden aus der Praxis entwickelt, um die Teilnehmer möglichst effizient in dieses komplexe Thema einzuführen. Als sehr bereichernd hat sich der intensive Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern und die Möglichkeit der direkten Diskussion mit den Referenten erwiesen.

Wenn Sie sich für das Seminar anmelden möchten oder weitere Informationen wünschen, rufen Sie uns an unter 089 / 47 08 46 85 oder senden Sie eine Email an petra.kiel@orcworldwide.de.

