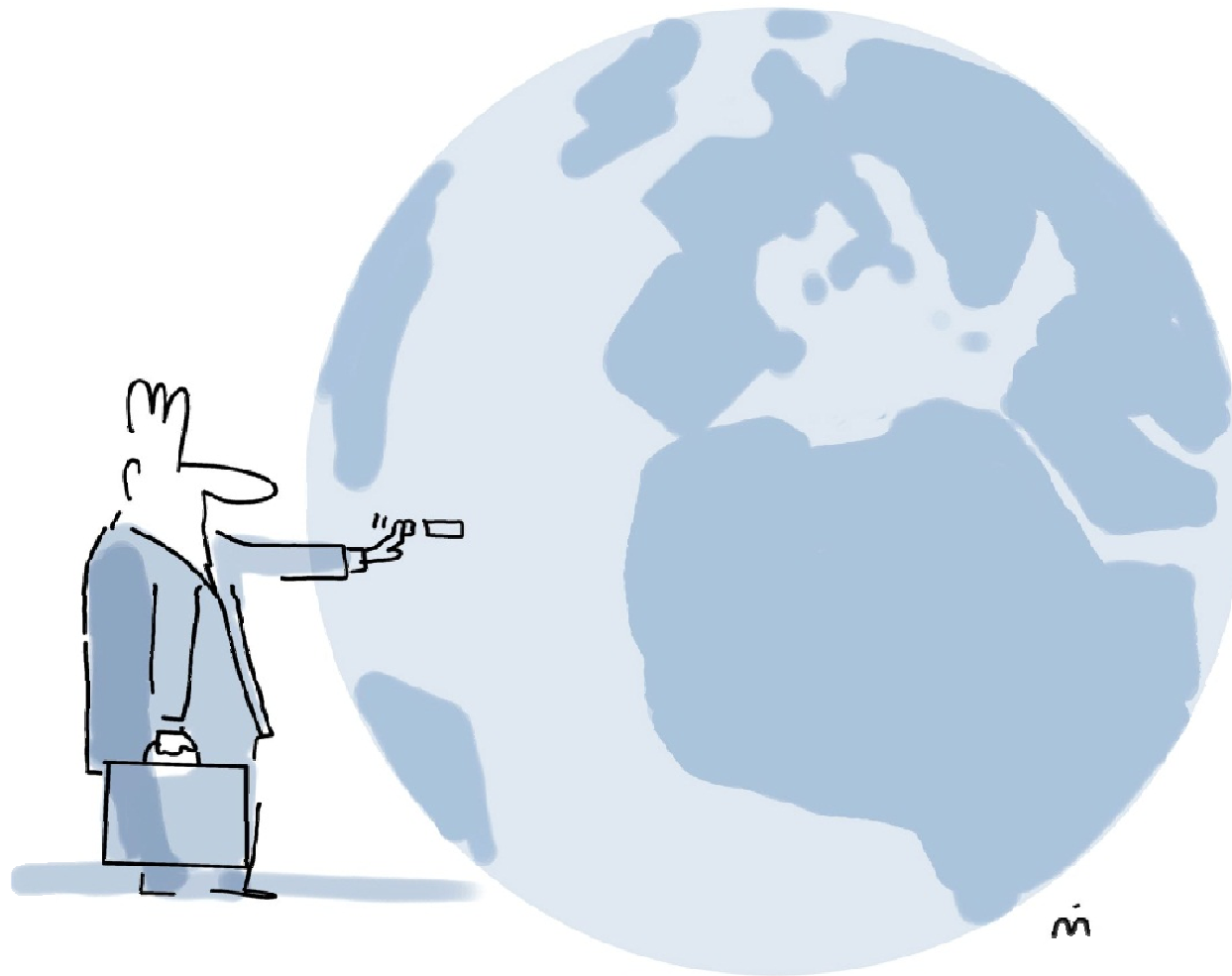


HR-Trendstudie 2013

Wechselspiel: Internationale Personal-Maßnahmen
und erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie...

Allgemeine Informationen

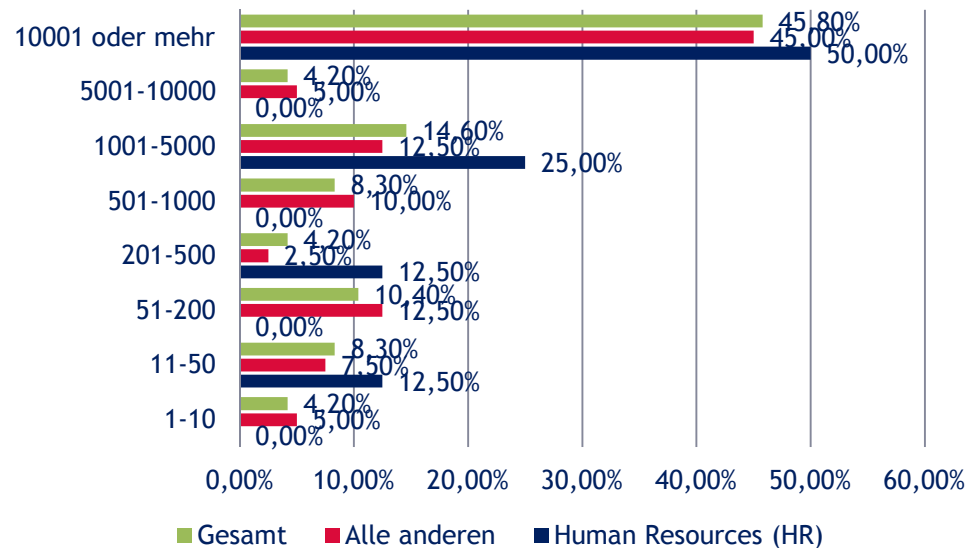
WIETASCH & PARTNER
Experts for International Dynamics



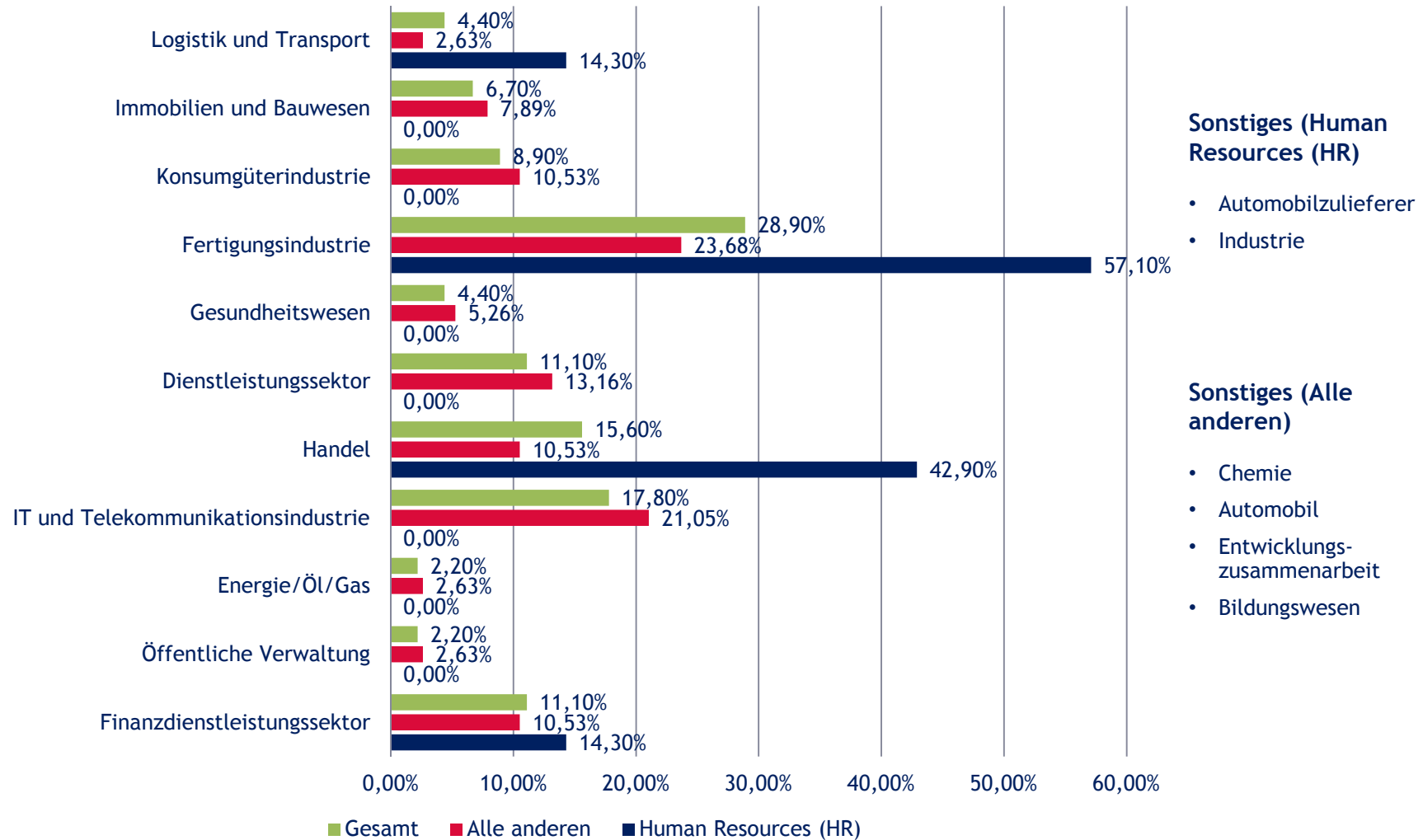
Allgemeine Informationen

Die HR-Trendstudie 2013 von Wietasch & Partner basiert auf einer Online-Befragung an der 69 Geschäftsführer, Vorstände, Leiter Human Resources, internationale Team und Projektleiter und Auslandsmanager internationaler Unternehmen unterschiedlichen Ländern teilgenommen haben. Die Marktbearbeitung erfolgt durch Export, eigene Produktionsstätten, Outsourcing, eigene Vertriebsniederlassungen.

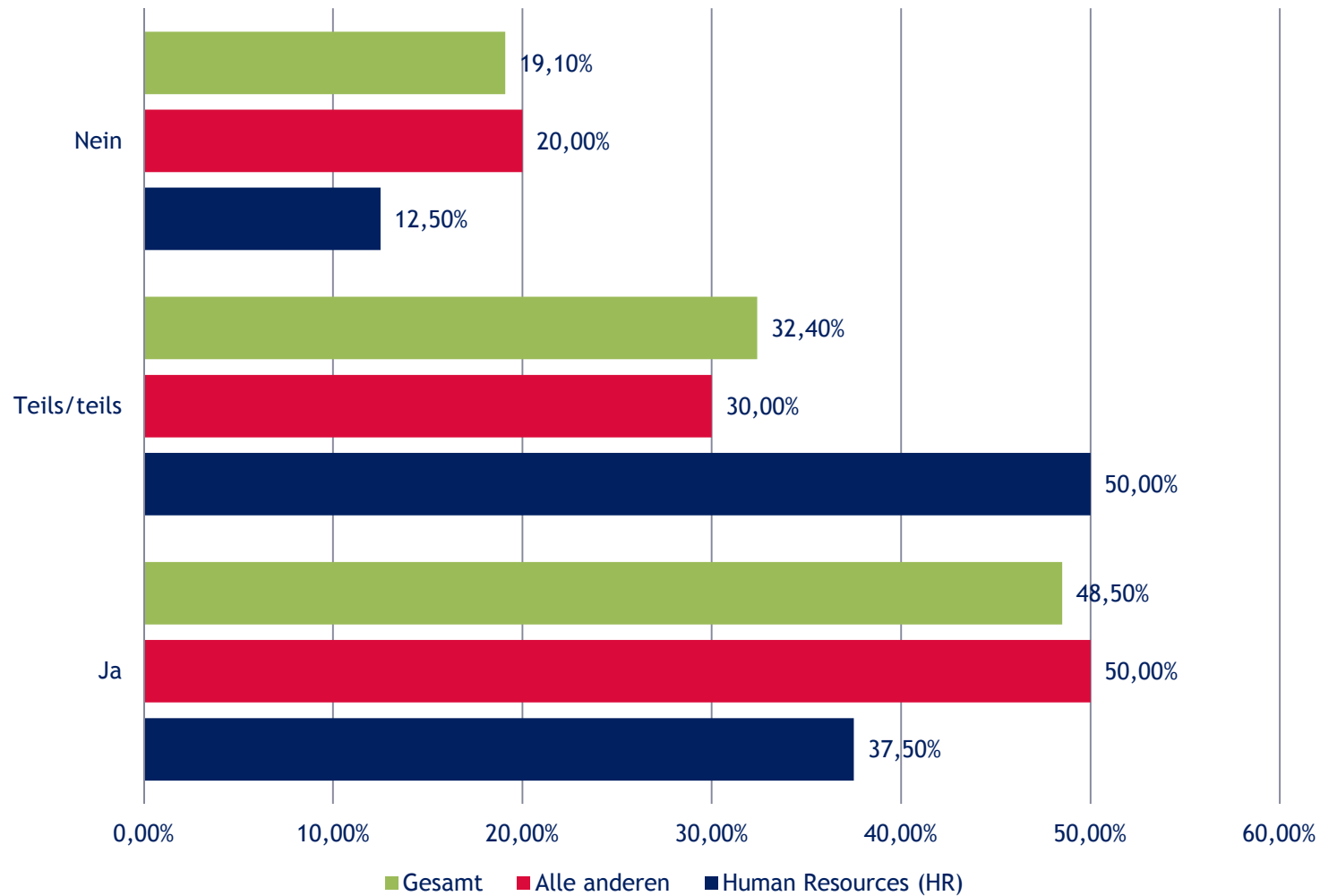
Sie gehören Unternehmen unterschiedlicher Größe an: Die Spanne reicht von Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bis zu Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern.



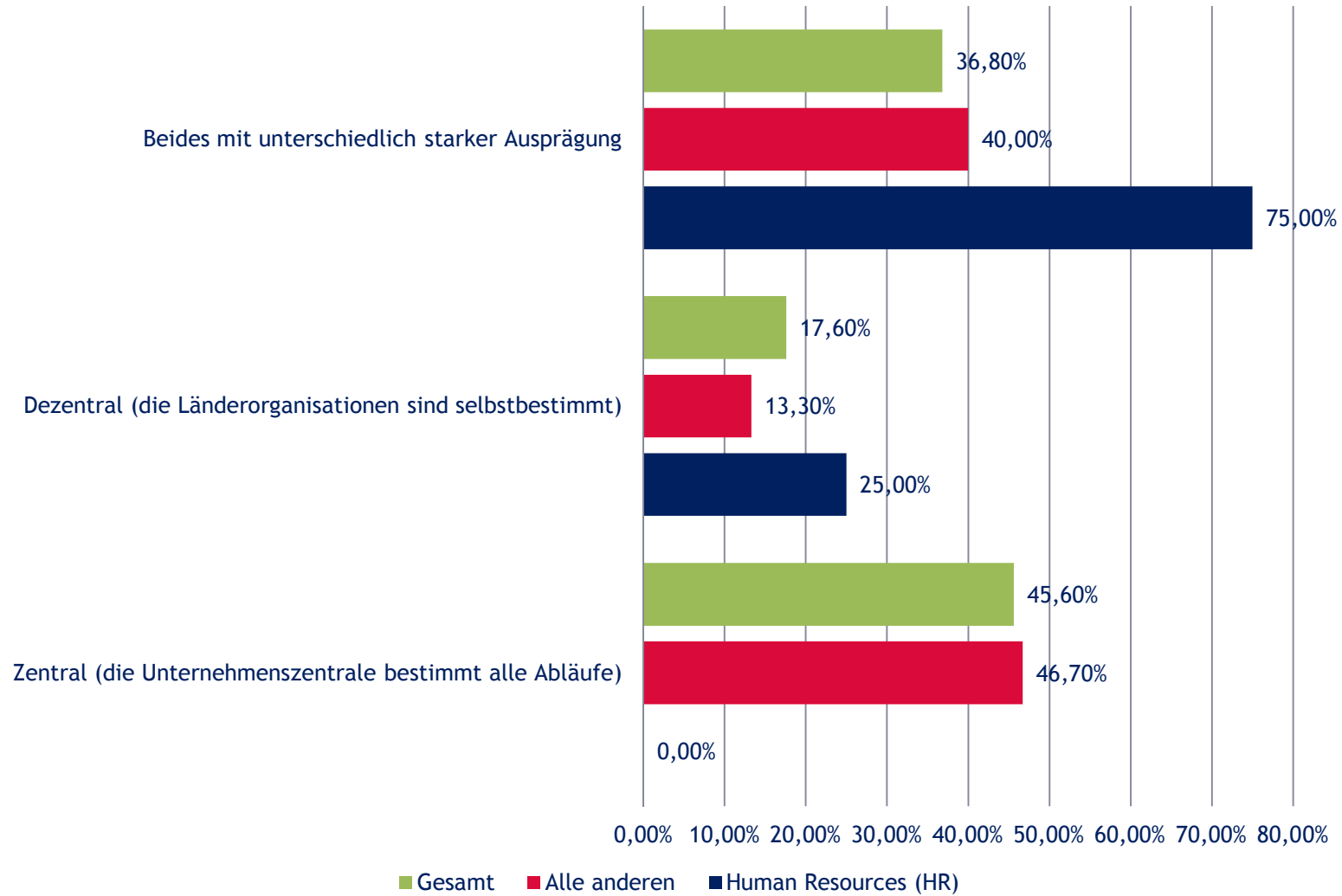
Allgemeine Informationen: In welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Unternehmen tätig?



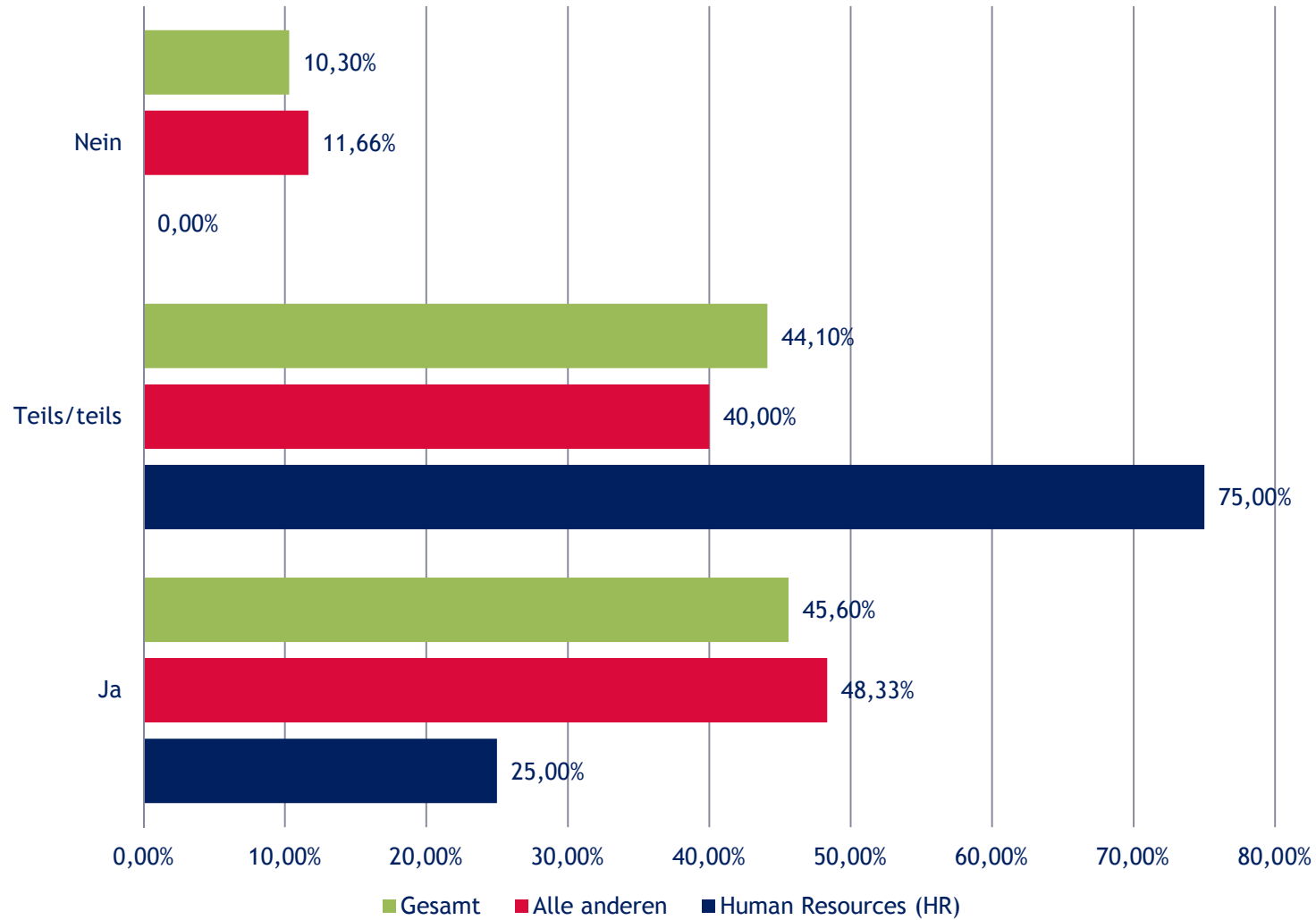
Verfügt Ihr Personalbereich über eine schriftliche Strategie, die mit der Unternehmensstrategie abgestimmt ist?



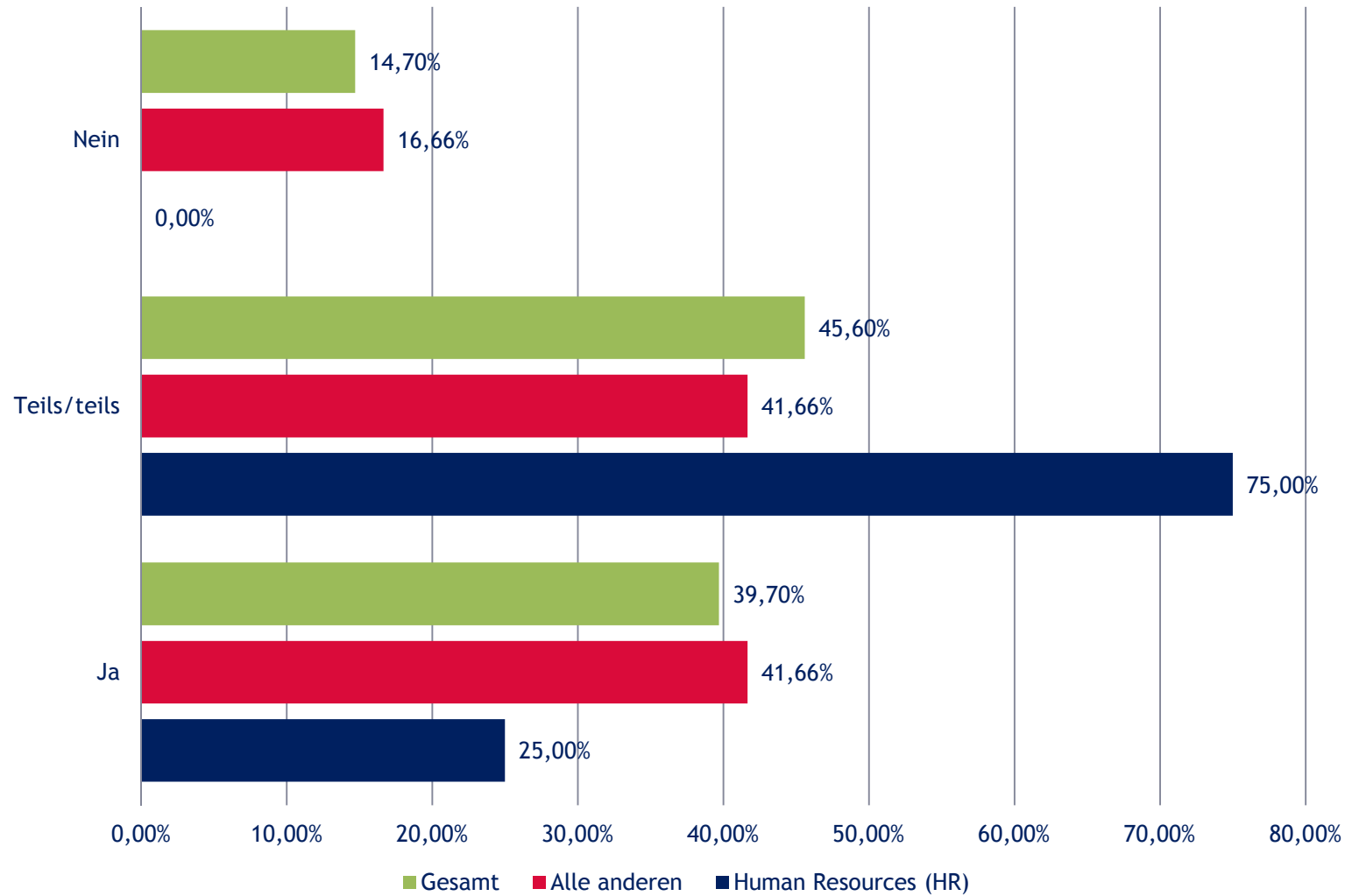
Wie sind Ihr Unternehmen und somit auch der Personalbereich organisiert?



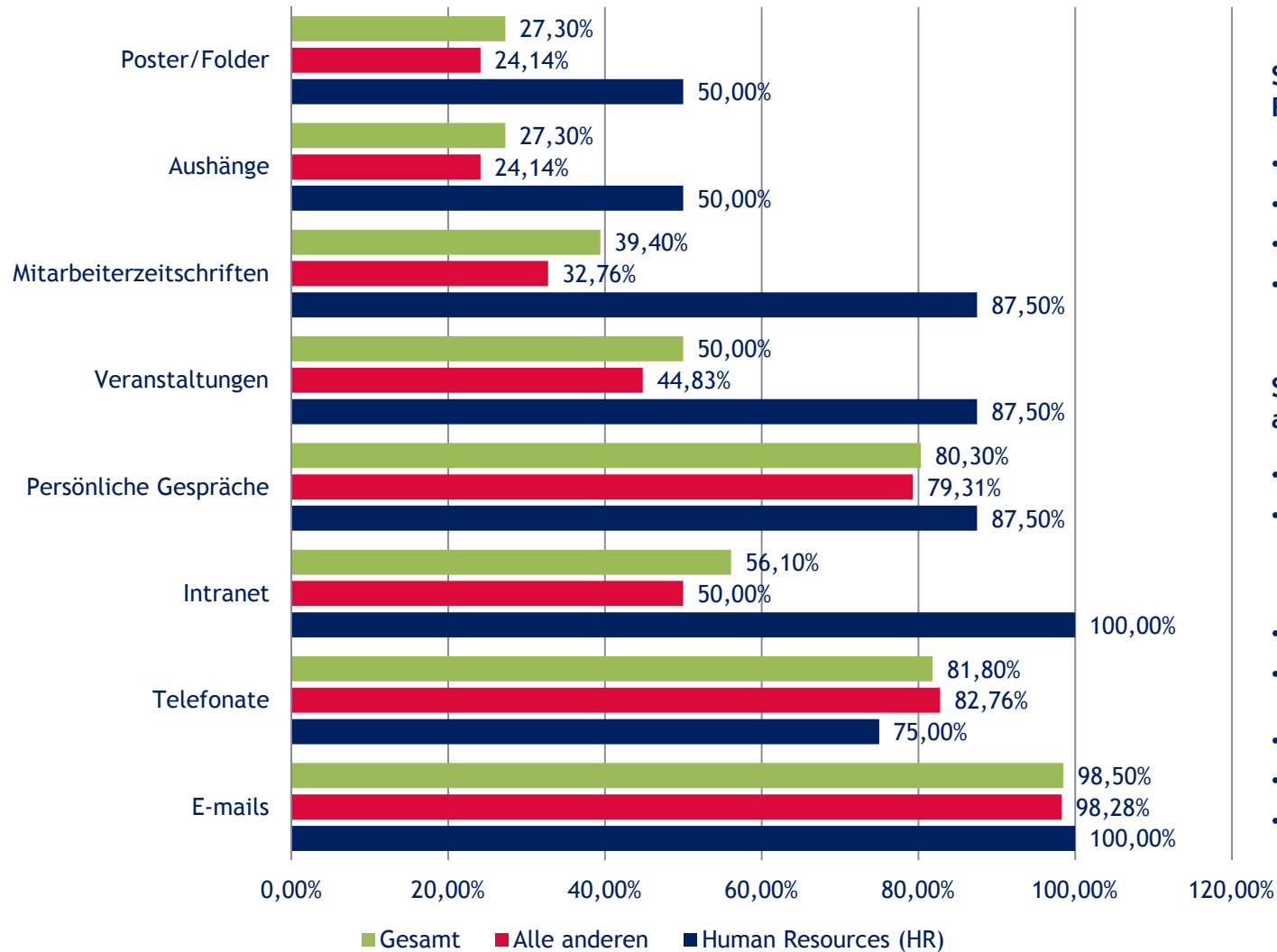
Ist der Personalbereich in die Entwicklung der Unternehmensstrategie eingebunden?



Sind dem Management sowie den internen Kunden im In- und Ausland die HR-Leistungen bekannt?



Welche Kommunikationswege werden im internationalen Kontext genutzt? Mehrfachnennungen möglich!



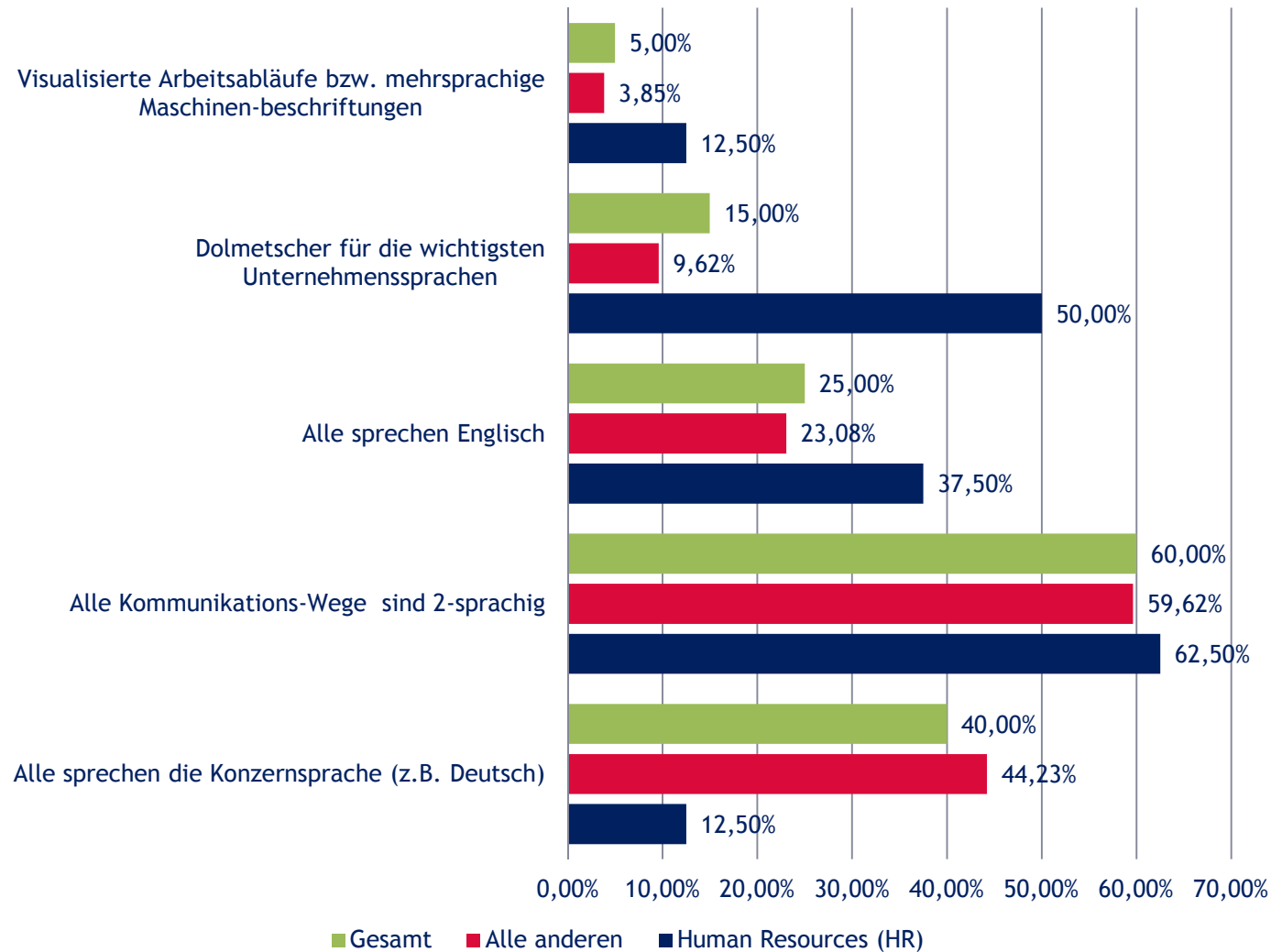
Sonstiges (Human Resources (HR))

- Videokonferenz
- Webex, smartcall
- Videobotschaften
- Videokonferenzen

Sonstiges (Alle anderen)

- Skype
- Jährliche HR Conference mit HR Kollegen aus über 20 Ländern
- Webex Meetings (3)
- Social network Plattform
- Videokonferenzen (2)
- Video Team Meetings
- Mitarbeiterbefragungen

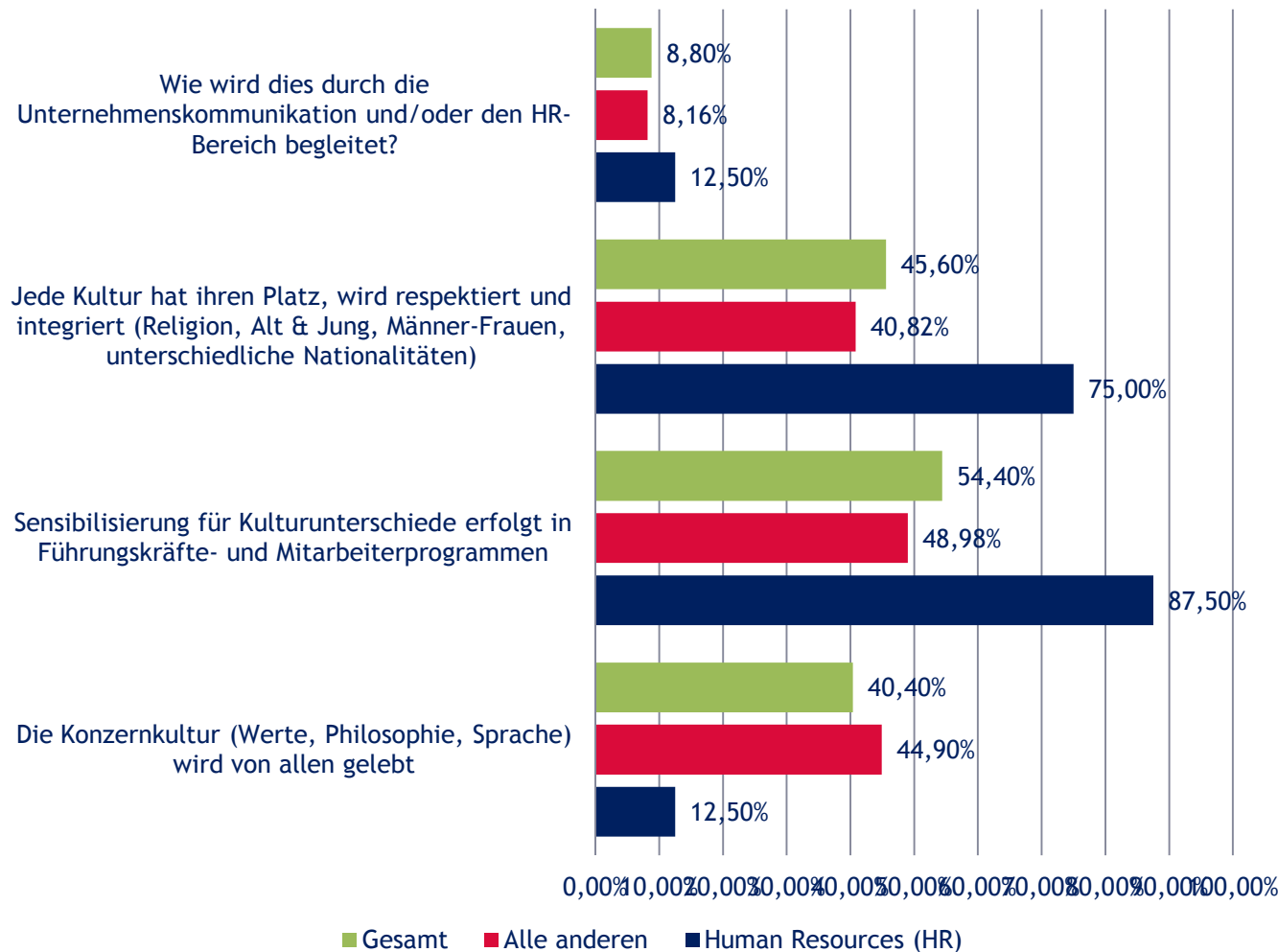
Wie werden Sprachdifferenzen überwunden? Mehrfachnennungen möglich!



Sonstiges (Alle anderen)

- Es gibt wöchentlich Englischdays auch im deutschen Umfeld (Konzernzentrale)
- Ein großer Teil spricht die Konzernsprache, d.h. Deutsch

Wie werden Kulturunterschiede gelebt? (Umgang mit Vielfalt - Diversity Management)



Sonstiges (Human Resources (HR))

- Managementkonferenzen zu Kultur und Selbstverständnis
- Themen-Seminare/Trainings

Sonstiges (Alle anderen)

- Wird nicht praktiziert.
- Kultur/Land separat behandelt
- Es gibt Kulturtrainings.
- Code of Conduct
- Der HR Bereich begleitet wenig
- Alle MA sind schon lange in der Konzernzentrale (Spanien)..
- On the fly nach besten Kräften
- Es wird kaum durch den HR-Bereich begleitet

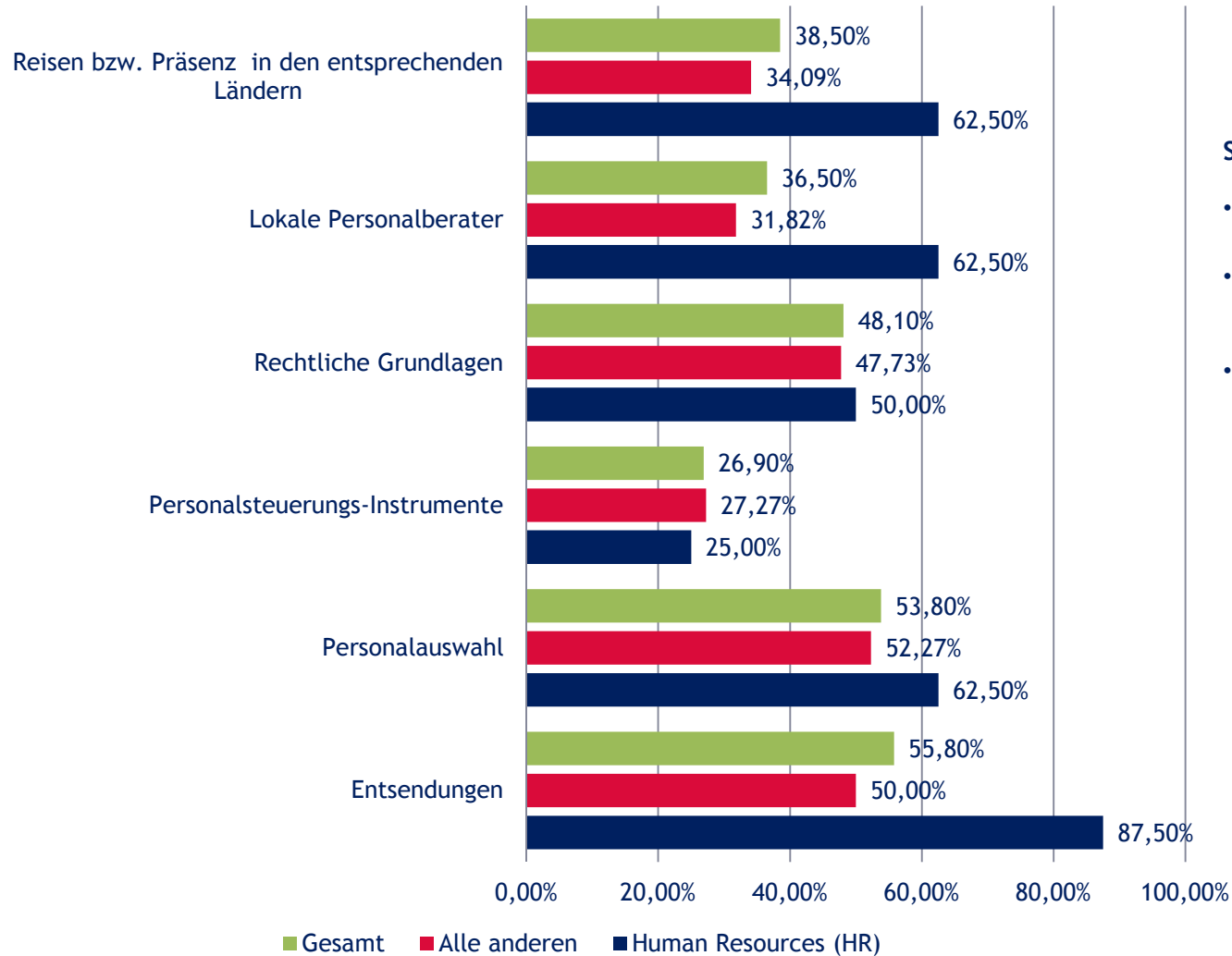
Welches sind Ihrer Meinung nach die strategischen Schwerpunkte in der Internationalen Personalarbeit für die nächsten 2 Jahre?



Sonstiges (Human Resources (HR))

- All diese Themen, werden bereits aktiv betrieben und sind unterschiedlich weit gediehen

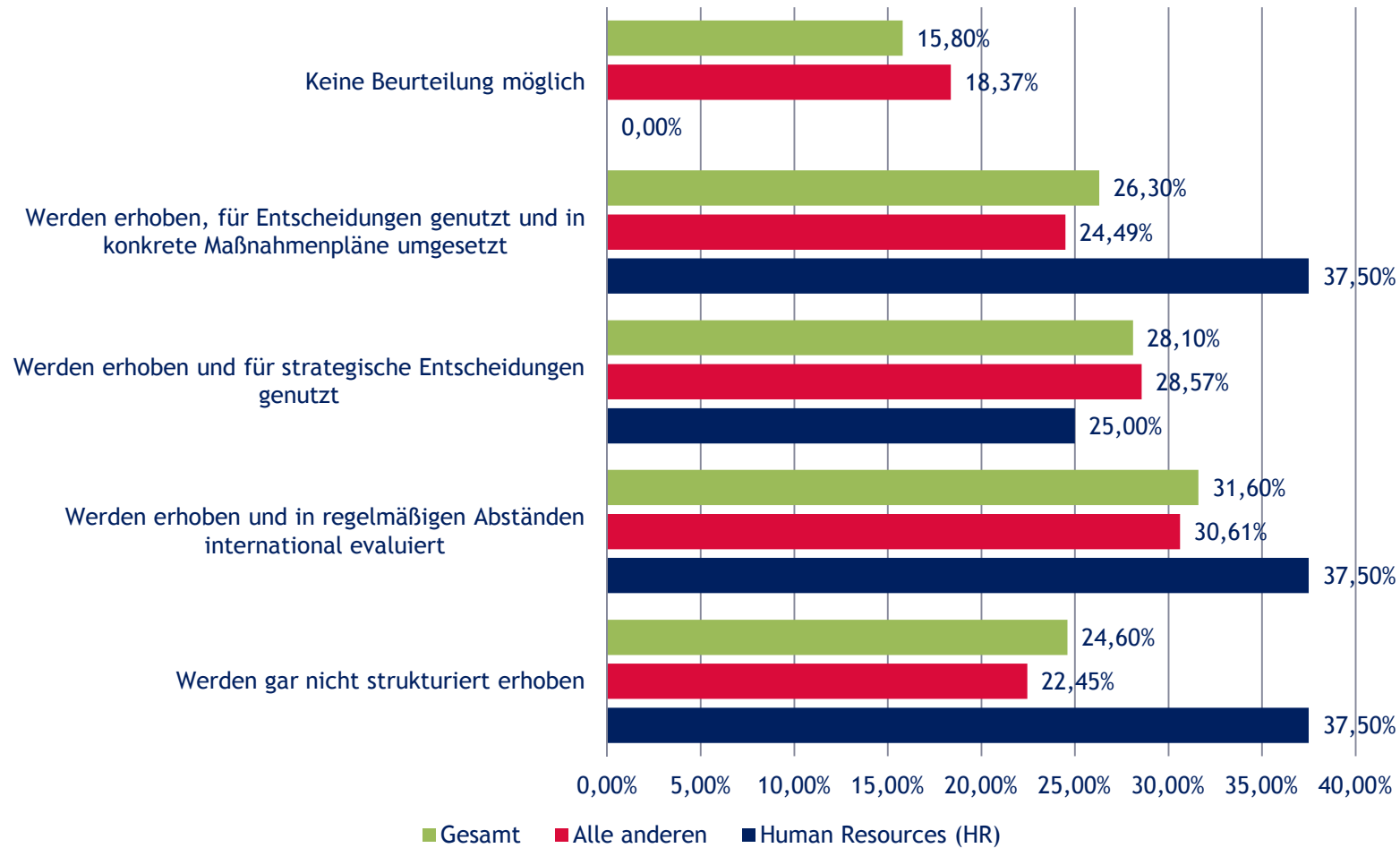
In welchen Themen ist der HR-Bereich für die unterschiedlichen Auslandsmärkte gut vorbereitet?



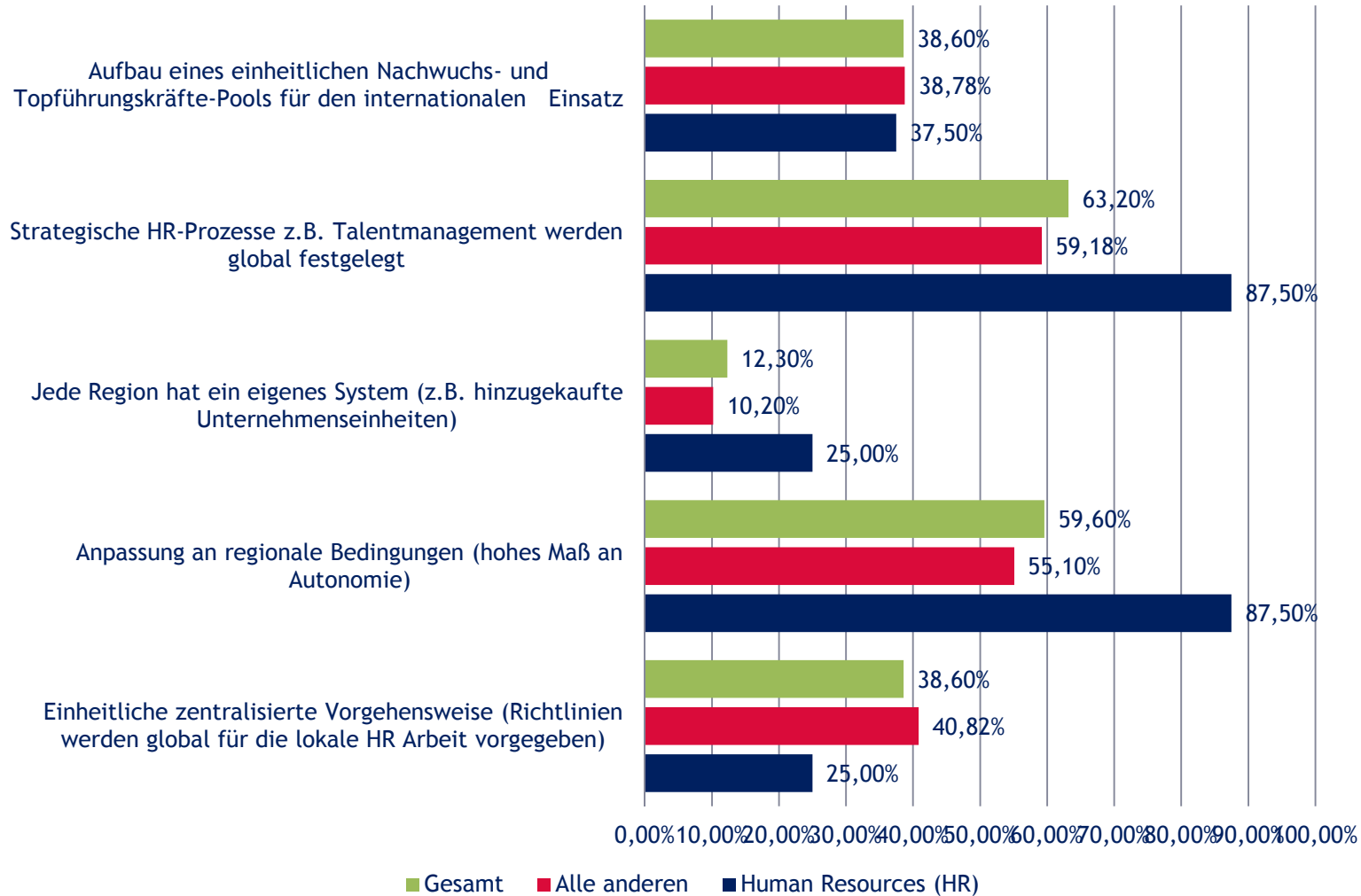
Sonstiges (Alle anderen)

- Sehr schwach aufgestellt
- Bei uns ist HR von Finanz/Administrator Leiter betreut !
- Keine Beurteilung möglich

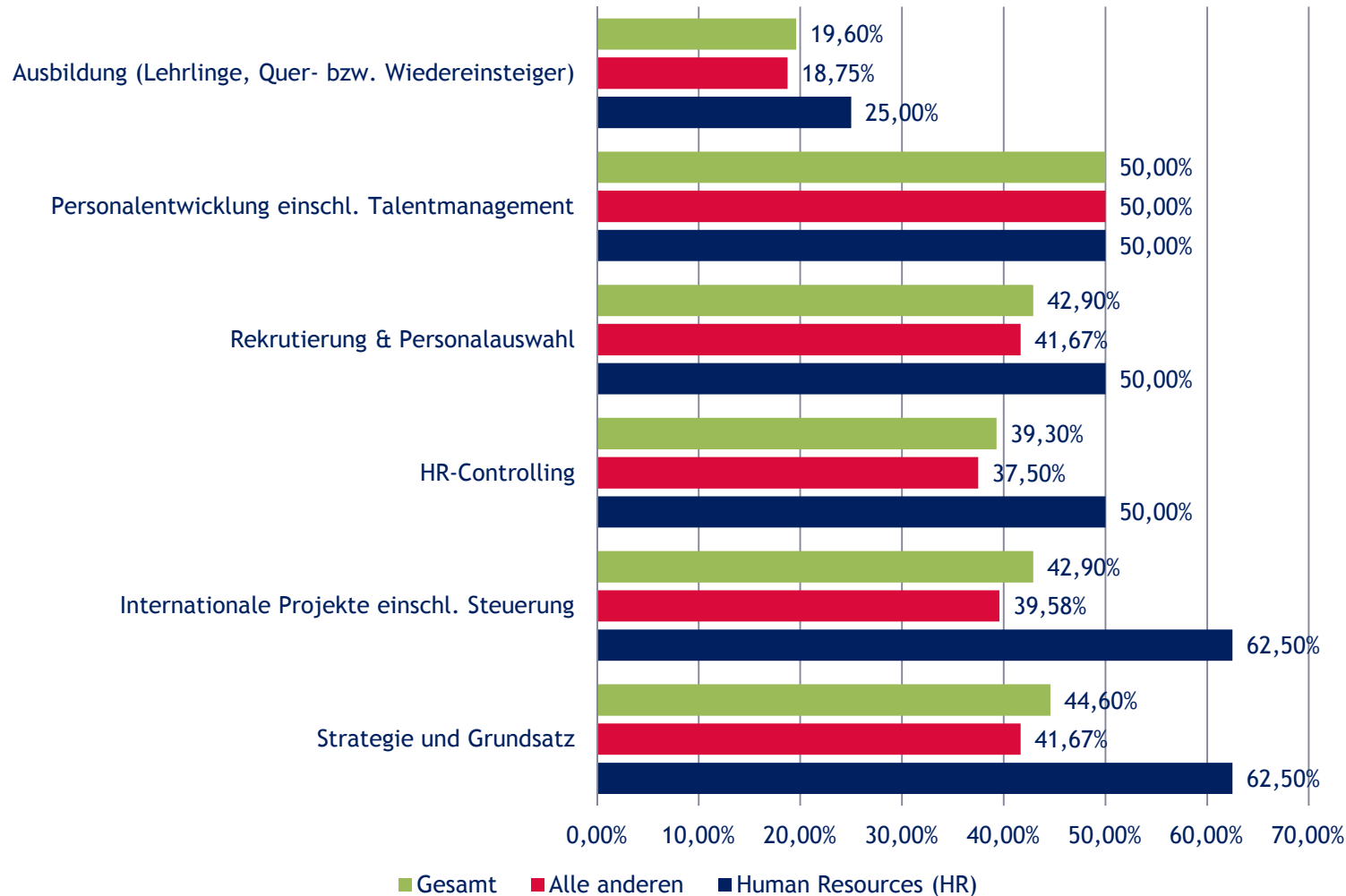
Welche Bedeutung haben internationale HR-Kennzahlen für die Unternehmenssteuerung? (Fluktuation, Zufriedenheit, Krankenstände, Diversity-Mix, etc.)



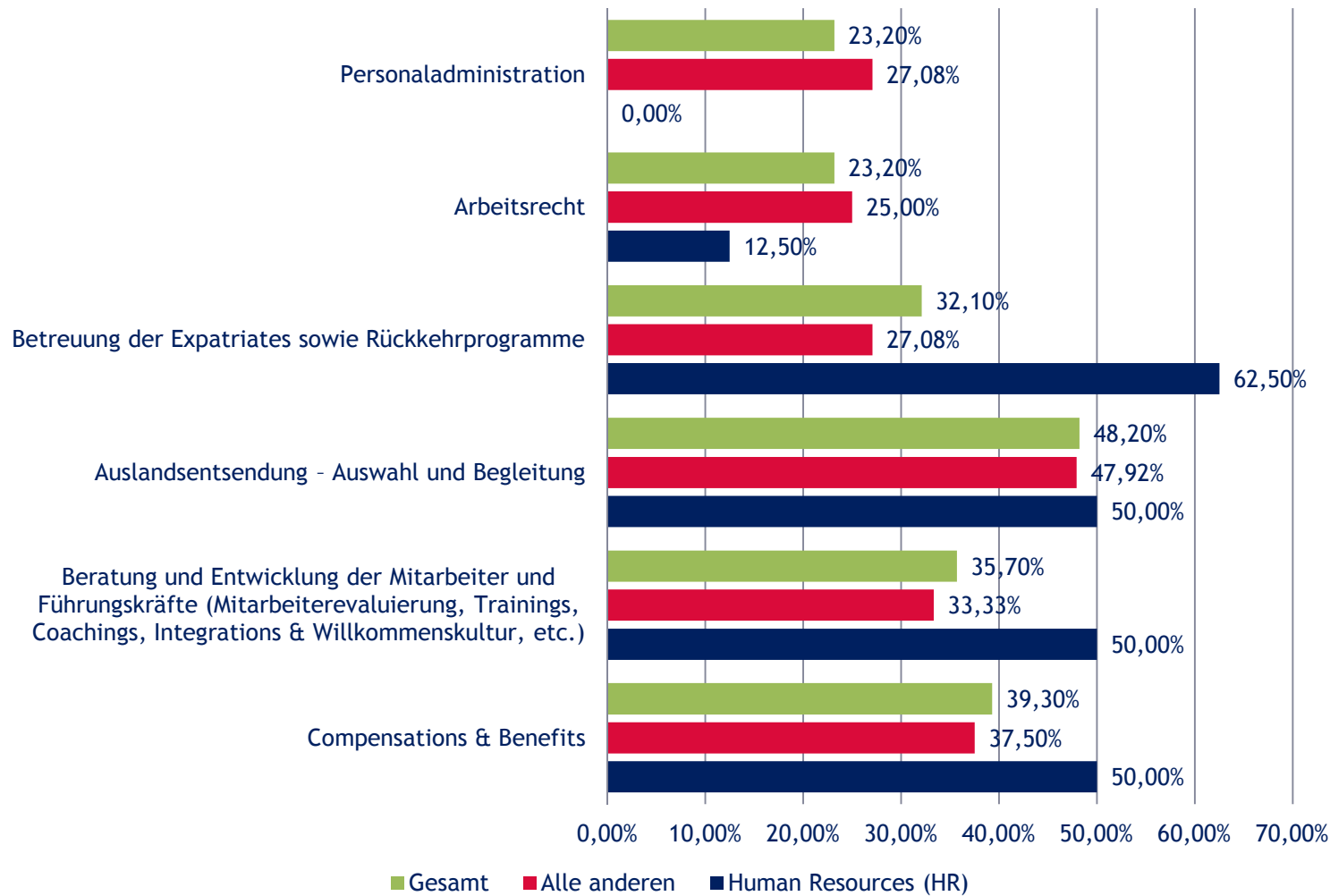
Wichtigkeit sowie Anwendung eines Internationalen HR Managementsystems. Mehrfachnennungen möglich!



a. Internationales HR-Portfolio/Cluster im globalen Einsatz? Mehrfachnennungen möglich!



b. Internationales HR-Portfolio/Cluster im globalen Einsatz? Mehrfachnennungen möglich!



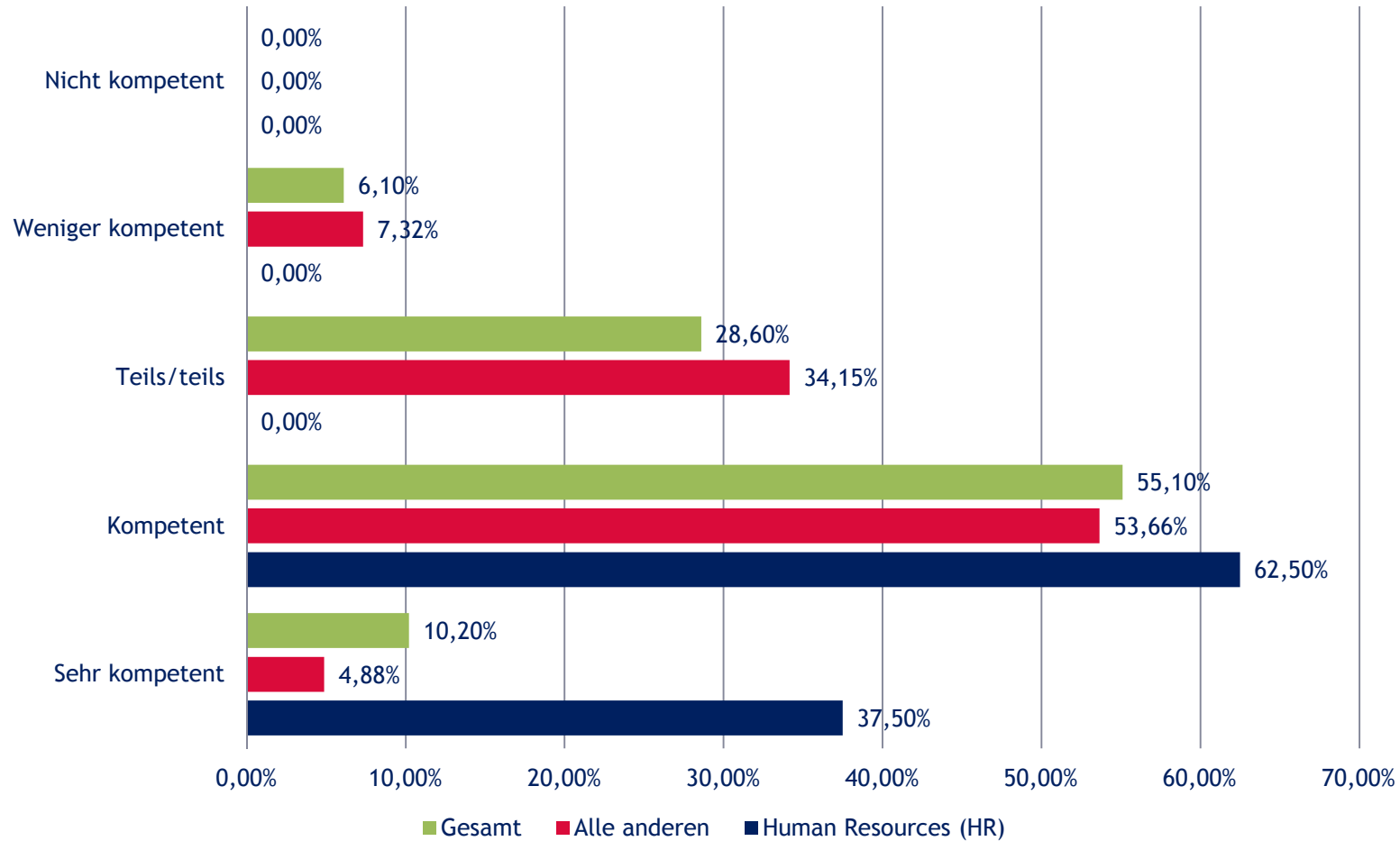
c. Internationales HR-Portfolio/Cluster im globalen Einsatz? Mehrfachnennungen möglich!



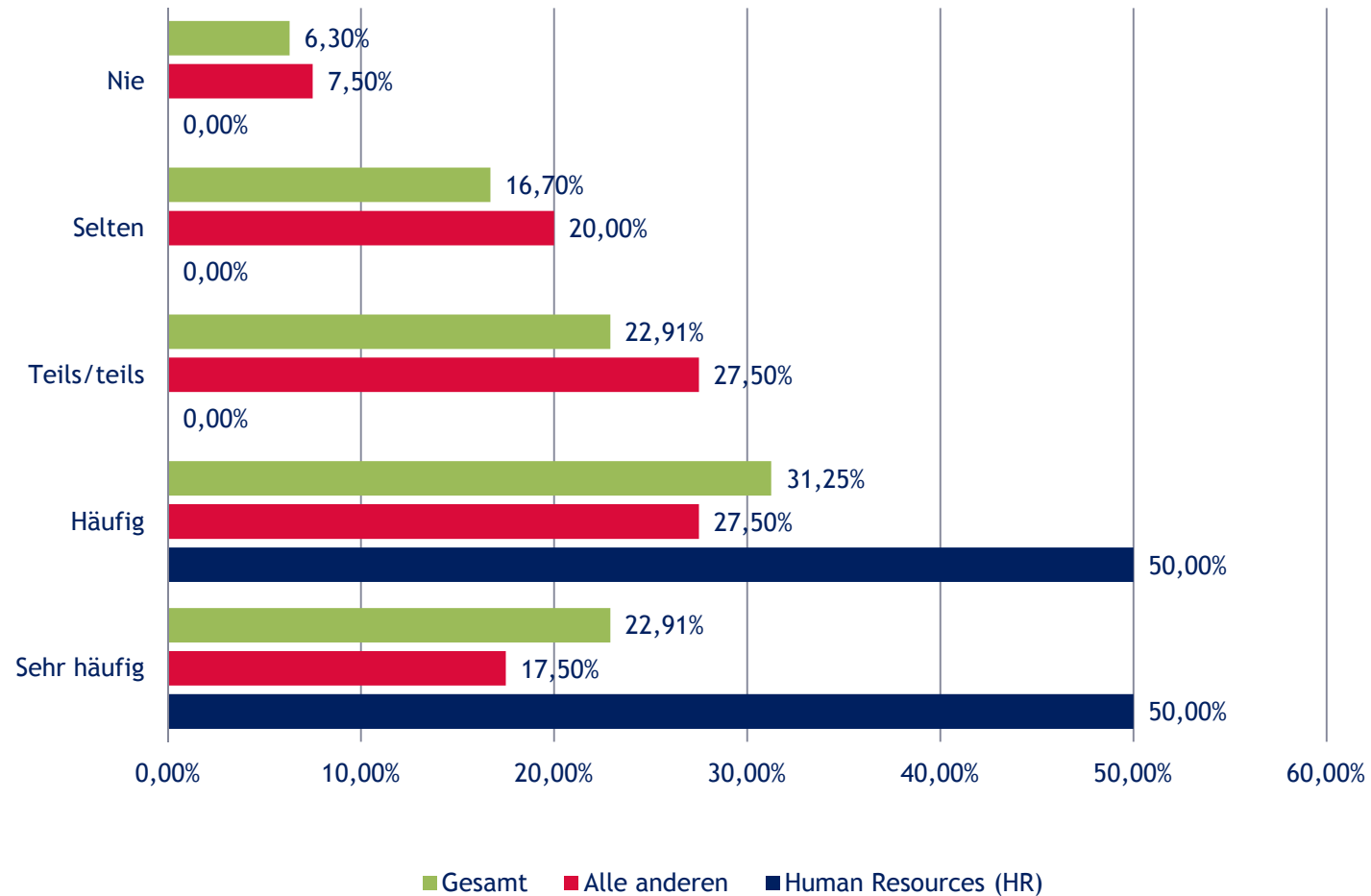
Sonstiges (Alle anderen)

International Community network, International employees and Management board ("Ambassadors")

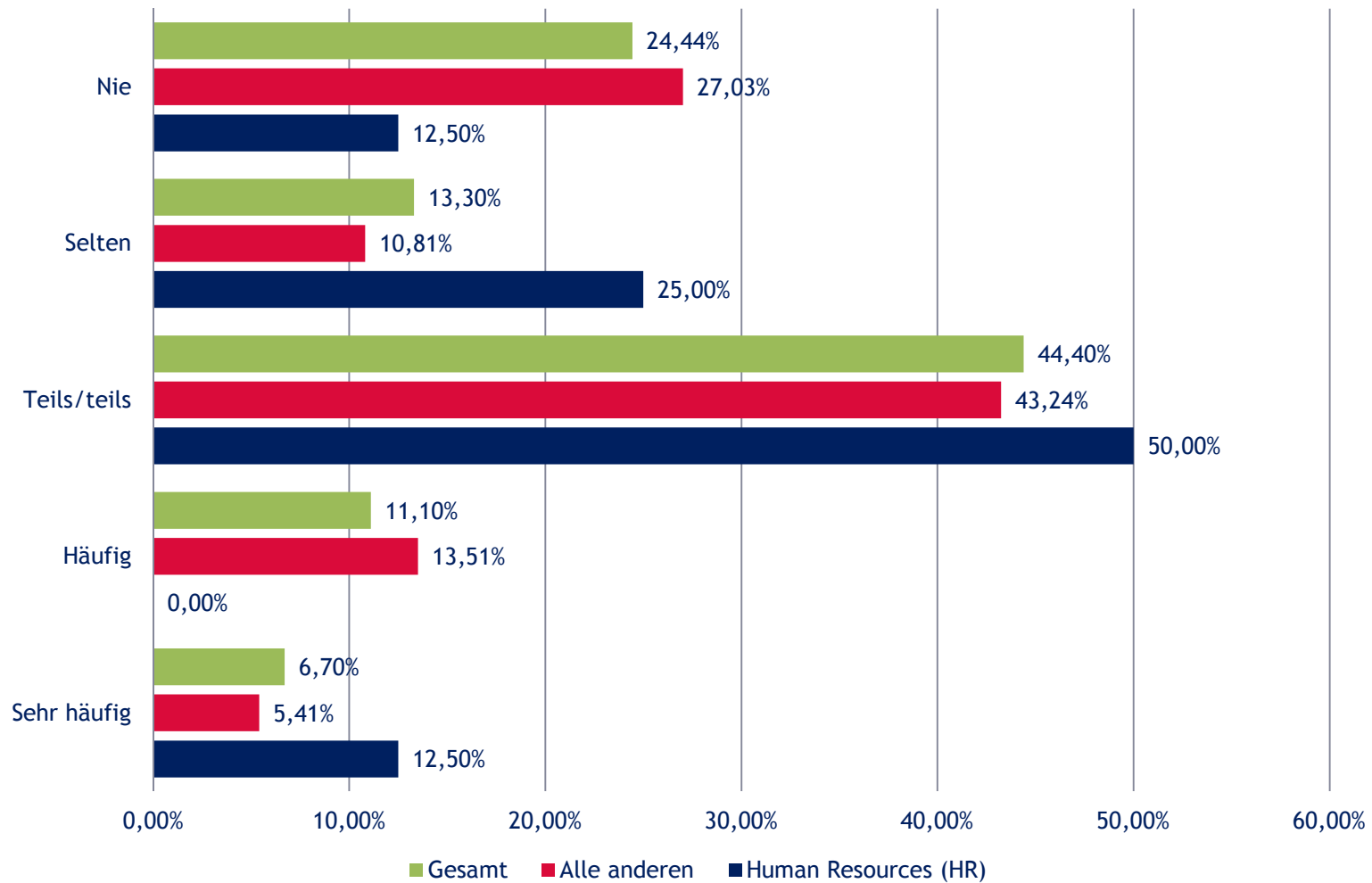
HR-Rollenmodelle: Wie wird die internationale HR-Arbeit von den internen Kunden wahrgenommen? (Führungskräfte, Geschäftsführer, Auslandsmanager, etc.)



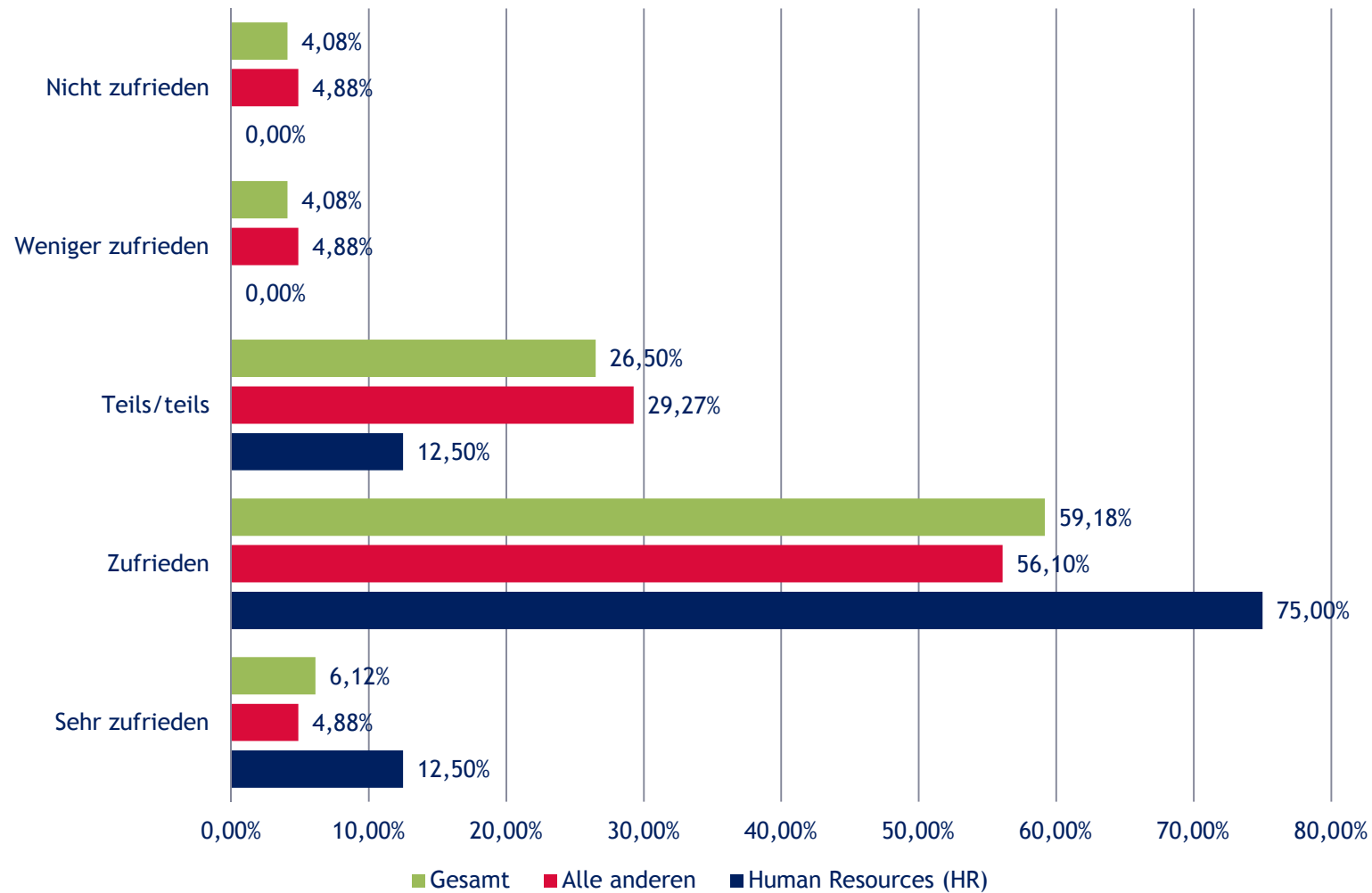
Nehmen die HR-Businesspartner regelmäßig an Management-Meetings teil?



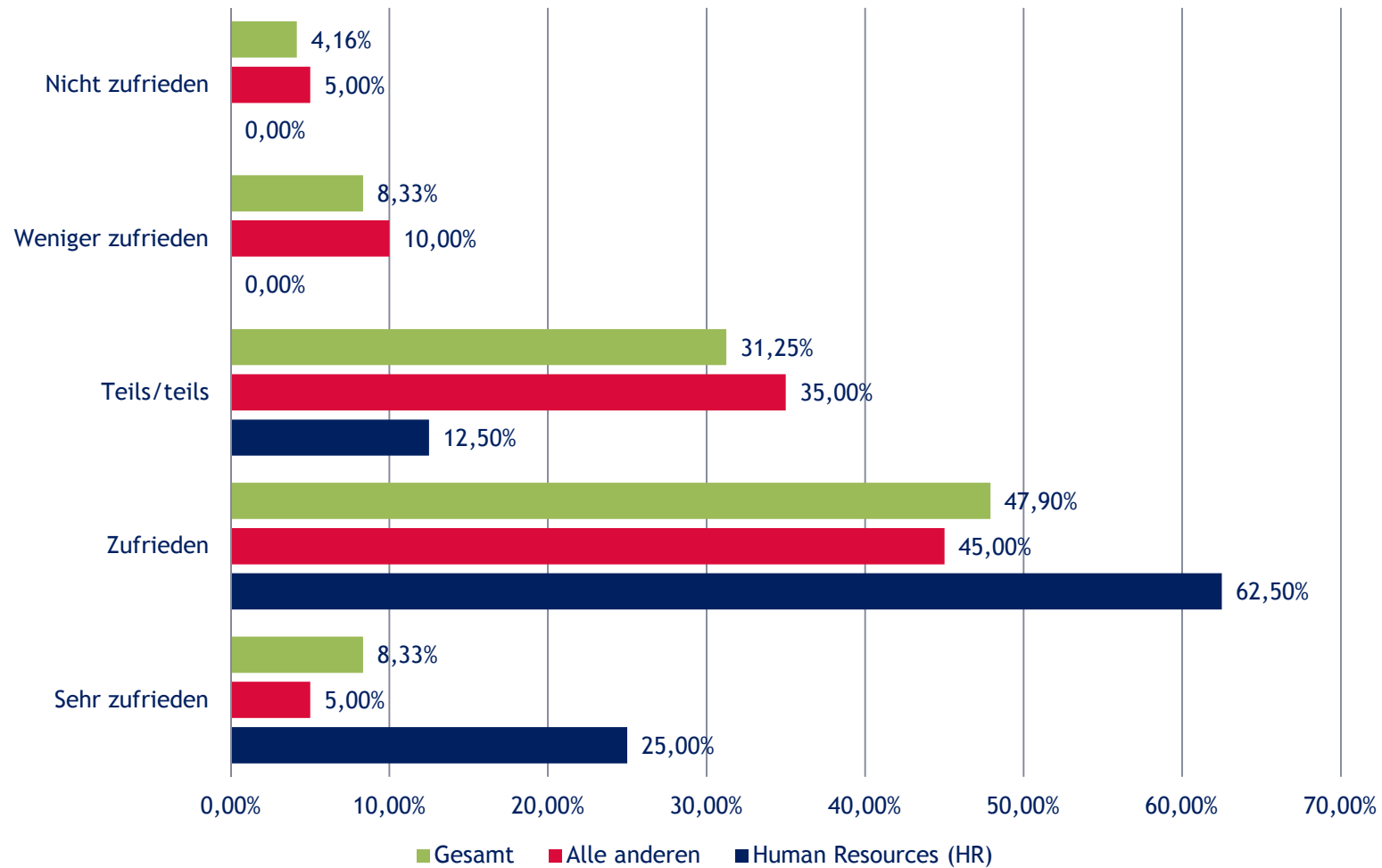
Gibt es Pflichttrainings für HR-Businesspartner, die sich auf das Unternehmensgeschäft beziehen?



Wie ist die Zufriedenheit des internationalen Managements mit dem HR-Businesspartner?



Wie hoch ist die Zufriedenheit der Länderorganisationen mit dem HR-Businesspartner?



18. Eine abschließende Frage: Angenommen Sie hätten im HR-Bereich alles Geld der Welt, d.h. keine Limits im Unternehmens- und im HR-Budget, was würden Sie als HR- bzw. Personalverantwortliche/r im Internationalen HR-Management noch benötigen. Stellen Sie sich vor, Sie hätten mindestens 3 Wünsche frei: Bitte nennen Sie all die HR-Instrumente, Prozesse, IT-Systeme, Methoden, die helfen, dass HR ein noch besserer internationaler Business-Partner in Ihrem Unternehmen werden kann:

HR-Aussagen: angenommen Sie haben 3 Wünsche frei...



Aussagen „Aller anderen“ in Bezug auf HR-Leistungen: angenommen Sie haben 3 Wünsche frei...

Strategien

Talent Management (4), Trainee Pool aufbauen (1 - 3 Jahre Programm); globale HR Policies, globales und merkbare Employer Branding (5), globales Kompetenzmodell, Strategie/Vision/KPIs, umfassend (international) funktionierender interner Job Pool, Konzern in Richtung "Bildung/Ausbildung" entwickeln, global denken und dezentral handeln, Geschäftsverständnis vermitteln

Prozesse

Wertewelt des jeweiligen Landes verstehen; Strategisches Denken und Handeln und Unternehmertum vermitteln, Shared Service Center für Standards (Abrechnung, Recruiting, etc.), flächendeckend HR SAP, mehr Transparenz in Abläufe, weniger externe Dienstleister, mehr Information Global HR Software; Kompatibles Abrechnungssystem, länderübergreifende Arbeitsrecht-Beratung, globales Intranet, Internationale PE Programme, einheitliches globales Gehaltsgefüge, Harmonisierung der Prozesse, erfahrene HR Business Partner, globales Gehaltsabrechnungssystem, integriertes HR Data System, Fortbildung der HRBP, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen; globale Qualifizierung einschl. Budget, Global Brand Management Asset Tools; Personalprozesse messen (IT), schnellere Vernetzung, höhere Flexibilität, Anwendung neuester Forschungs- und Trendtechniken im HR-Bereich, Einsatz neuester IT-Technik, Stärker personenbezogene Auswahlverfahren, regionale Besonderheiten vor Ort deutlicher betonen, mehr Entsendungen ins Ausland mit Familien, kompetente HR Partner, transparente Job-Besetzungen, nicht nur administrative Nutzung der Tools, gemeinsame IT-Systeme, regelmäßige Entsendungen, internationale Gruppen zur Projektarbeit, Recruiting Support, Goal Management, Performance Management, Mitarbeiterbindungsprogramme, verbesserte Quantifizierung von Mitarbeiterleistungen, Entwicklung einer einheitlichen Datenmatrix für alle HR Kennzahlen einheitliches IT-System einheitliche HR Prozesse (bis zu einer gewissen Ebene) interne Weiterbildung/Job Rotation, Mentoring/Diversity, Aus- und Weiterbildung, internationale Talent Datenbank, Personalentwicklung, durchgehendes Kommunikationskonzept, Internationalisierte Ausbildung, frühzeitig Erfahrung im Ausland für Bachelor / Azubis, globales HR System, einheitliche IT Systeme

Instrumente/Tools

Interkulturelles Training Coaching / Mentoring; regelmäßige HR Treffen, globale Trainings mit länderübergreifendem Networking, interne Kommunikation - int. Leitfaden "wie man miteinander kommuniziert", Verhaltensregelung Seminaren/Coaching in internationalem Bereich, Interkulturelles Konfliktmanagement, Team (HR/Fachleute) besseres Verständnis, Educational Trips, international übergreifende persönliche Trainings, Vor-Ort-Besuche, Zielvereinbarungsgespräche Führungskräfte trainings für unteres Management im internationalen Bereich, intensives Sprachentraining für MA, Ausbau internationaler Skills, Ausbildung aller MA forcieren - 2 Wochen/Jahr für externe Kurse, Sprachen verstehen/sprechen

„Liebe besteht nicht darin, dass man einander anschaut, sondern dass man gemeinsam in dieselbe Richtung blickt.“

(Antoine de Saint-Exupery)

Fact-Box

Zufallsstichprobe :	N = 500
Teilnehmer:	69 Führungskräfte mit internationalem Background
Branchenquerschnitt:	Fertigungsindustrie, IT& Telekommunikation, Handel, Finanzdienstleistung, Dienstleistung, Konsumgüter-Industrie, Immobilien und Bauwesen, Logistik & Transport
Funktionen:	22,9 % Leiter Personal, HR Verantwortliche 34,3 % CEOs, Geschäftsführer, Vorstände (Alle anderen) 14,3 % Auslandsmanager (Alle anderen) 28,6 % internationale Projektleiter (Alle anderen)
Methode:	Online-Fragebogen
Länder:	Deutschland, Österreich, Spanien, Italien, China, Holland, Mexiko und Russland
Erhebungszeitraum:	Februar-März 2013

Geschäftsleitung

WIETASCH & PARTNER
Experts for International Dynamics

Barbara Wietasch ist geschäftsführende Gesellschafterin der W&D Consulting sowie Geschäftsleitung von Wietasch & Partner - Experts for International Dynamics

Erfahrung mit International Dynamics:

Studium in Spanien, Amerika, Österreich

Leadership-Verantwortung: Spanien, Deutschland, Österreich

Internationaler Handel: Weltweit, Trainings & Beratung: Europa

Sie studiert Sprachwissenschaften (spanisch und englisch) für das Lehramt in Madrid (Spanien) und Irvine (USA), Master für Vertriebs- und Marketing Management (ICADE Madrid), Personal- und Organisationsentwicklung (MAS - Master of Advanced Studies)

Sie ist ausgebildete systemische Organisationsberaterin, Business-Coach, NLP Master, Trainer & Consultant, Prozessbegleiterin und Moderatorin. Ebenso absolvierte sie zahlreiche Fortbildungen z.B. Unternehmensführung, Marketing und Vertrieb sowie WirtschaftsMediation (Amerika, Deutschland, Österreich).

Im Management leitete sie in internationalen Konzernen (Spanien, Deutschland und Österreich) Marketing- sowie Vertriebsbereiche von bis zu 1.000 Mitarbeitern

Seit mehr als 15 Jahren begleitet sie internationale Entscheidungsträger aus den Bereichen Personal, Kommunikation, Vertrieb und Marketing deutscher und internationaler Top-Unternehmen. Sie arbeitet mit Vorständen, Geschäftsführern, Direktoren und Führungskräften zum Thema Effizienz, internationalem Management und Leadership.



www.internationaldynamics.de

WIETASCH & PARTNER
Experts for International Dynamics

Unternehmenspartner:

A 1030 Wien

Untere Weissgerberstrasse 17/9

Tel./Fax: +43/1/714.74.79

Mobil: +43/664.325.53.60

**Barbara Wietasch
und Expertenteam**