

Expats: Partner's Career Factor

Ein häufig unterschätzter Faktor, warum Auslandsentsendungen nicht stattfinden, ist die Familie. Wie die Entscheidung vereinfacht wird, lesen Sie in diesem Interview.

FÜHRUNGSKRÄFTE STEHEN VOR 2 Herausforderungen bezüglich einer Auslandsentsendung:

- Das Weggehen vom eigenen Unternehmen, dem Gewohnten (für sich selbst und die Familie) und
- das Zurückkommen ohne eine gleichwertige Position im eigenen Unternehmen.

Hans Pieczara (Geschäftsführer der Lee Hecht Harrison/DBM), der selbst zwei Jahre als Expat für 3M in Brüssel arbeitete, kennt das Thema aus eigener Erfahrung. Er bestätigt: »Zwei Drittel der ehemaligen Expats kündigen innerhalb von 24 Monaten nach ihrer Rückkehr.«

Doch beginnen wir vor dem Auslandseinsatz: Die Entscheidung, in einem fremden Land zu leben, bedeutet auch einen massiven Einschnitt ins Privatleben und ist für die Betroffenen meist auch von der Zustimmung der Partner abhängig. Während die Führungskraft in der Kultur des neuen Unternehmens eingebettet ist und meist von Kollegen, einer Assistentin o.Ä. unterstützt wird, ist der Partner auf sich alleine gestellt und hat natürliche Ängste vor dem für ihn Unbekannten und vor einer Isolation im Gastland. Daher spielt der zukünftige Job oder die Aufgabe eine zentrale Rolle.

Immer mehr »Dual Career Couples« – also Paare, in denen beide Partner ihre Karriere verfolgen – erschweren die Entscheidung für Langzeitentsendungen. In aktuellen Zahlen wird für eine Ablehnung eines Assignments »der Partner's Career Factor« als dritt wichtigster Grund genannt.

Es besteht ein Ungleichgewicht zwischen Nachfrage und Angebot: Neben der steigenden Ablehnung von Auslandsangeboten und somit dem Problem, geeignete Kandidaten zu finden, sehen sich aber immer mehr Unternehmen mit einer steigenden Anzahl an Auslandsmitarbeitern konfrontiert. Dies dadurch, dass sowohl Joint Ventures und Fusionen zunehmen aber auch KMU, insbesondere mit den Wachstumsmärkten in China, Indien oder Lateinamerika wachsen wollen.

Wie wird die Entscheidung für den Partner vereinfacht?

»Look and See-Trips« bei denen sich der potenzielle Expat und seine Familie ein Bild von den Verhältnissen vor Ort machen können, sind ideal, um es dem Partner zu ermöglichen, sich bezüglich der eigenen Jobaussichten zu informieren. Gemeinsam mit einem Outplacement-Berater wird das Suchfeld abgesteckt, dann Infos über die Erfolgswahrscheinlichkeit der Suche gesammelt und danach mit dem betroffenen Partner reflektiert. Die Kosten für diese Dienstleistung werden dabei vom entsendenden Unternehmen getragen. Durch diese Einbindung und Unterstützung der Familie werden mehr Führungskräfte für Entsendungen gewonnen.

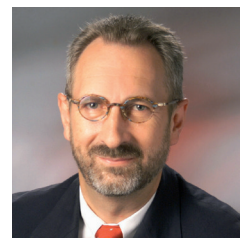
Wie sieht es nach der Rückkehr ins ursprüngliche Unternehmen aus?

Strategische Rückkehrplanung sollte auch ein Worst-Case-Szenario umfassen, d.h. was passiert, wenn es nach der Rückkehr keinen gleichwertigen Job im Unternehmen gibt. Outplacement als fester Bestandteil des Entsendungspackages wird die Entscheidung für eine Auslandsentsendung erleichtern, da es das Risiko für den Expat minimiert.

In der operativen Rückkehrplanung ist in den »Policies« neben einer Aussage bzw. Verpflichtung für das Unternehmen bei Nicht-Erfüllung von Positionszusagen auch die vertragliche Regelung für das Outplacement-Programm zu inkludieren.

Im Vorvertrag (Term Sheet) ist in der stichwortartigen Aufzählung auch die Bezahlung von Outplacement (im Worst-Case-Szenario einer erfolglosen Repatriierung) enthalten. Diese Dienstleistung kann darüber hinaus auch bei einer ungeplanten früheren Rückkehr aus dem Auslandseinsatz angeboten werden.

*Danke für das Gespräch. **T***



Hans Pieczara

ist Geschäftsführer von Lee Hecht Harrison/DBM.
www.dbmaustria.at
www.lhh.com