

# Studienergebnis

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

# Going Global

**WIETASCH & PARTNER**  
Experts for International Dynamics

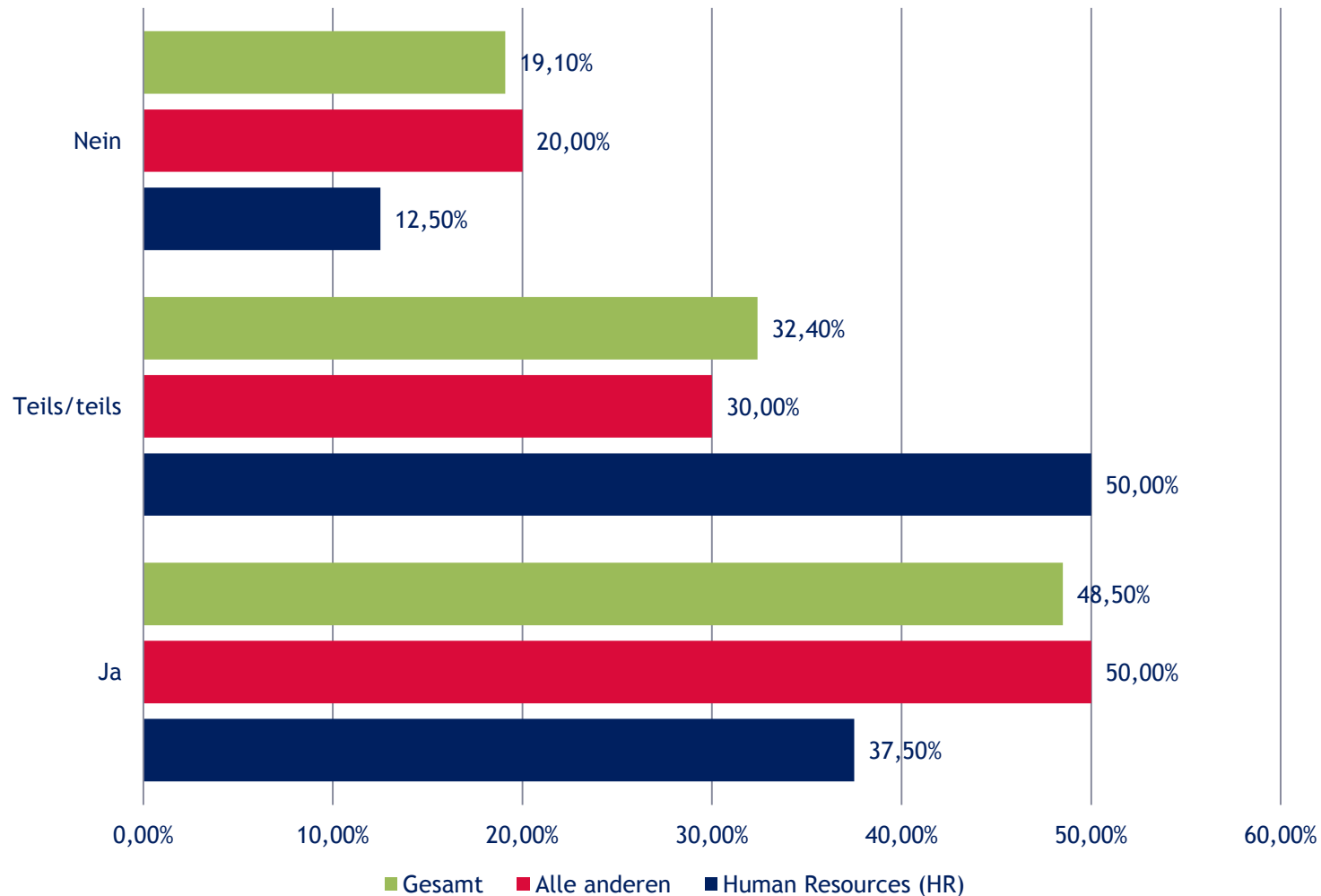


**„Liebe besteht nicht darin, dass man einander anschaut, sondern dass man gemeinsam in dieselbe Richtung blickt.“**

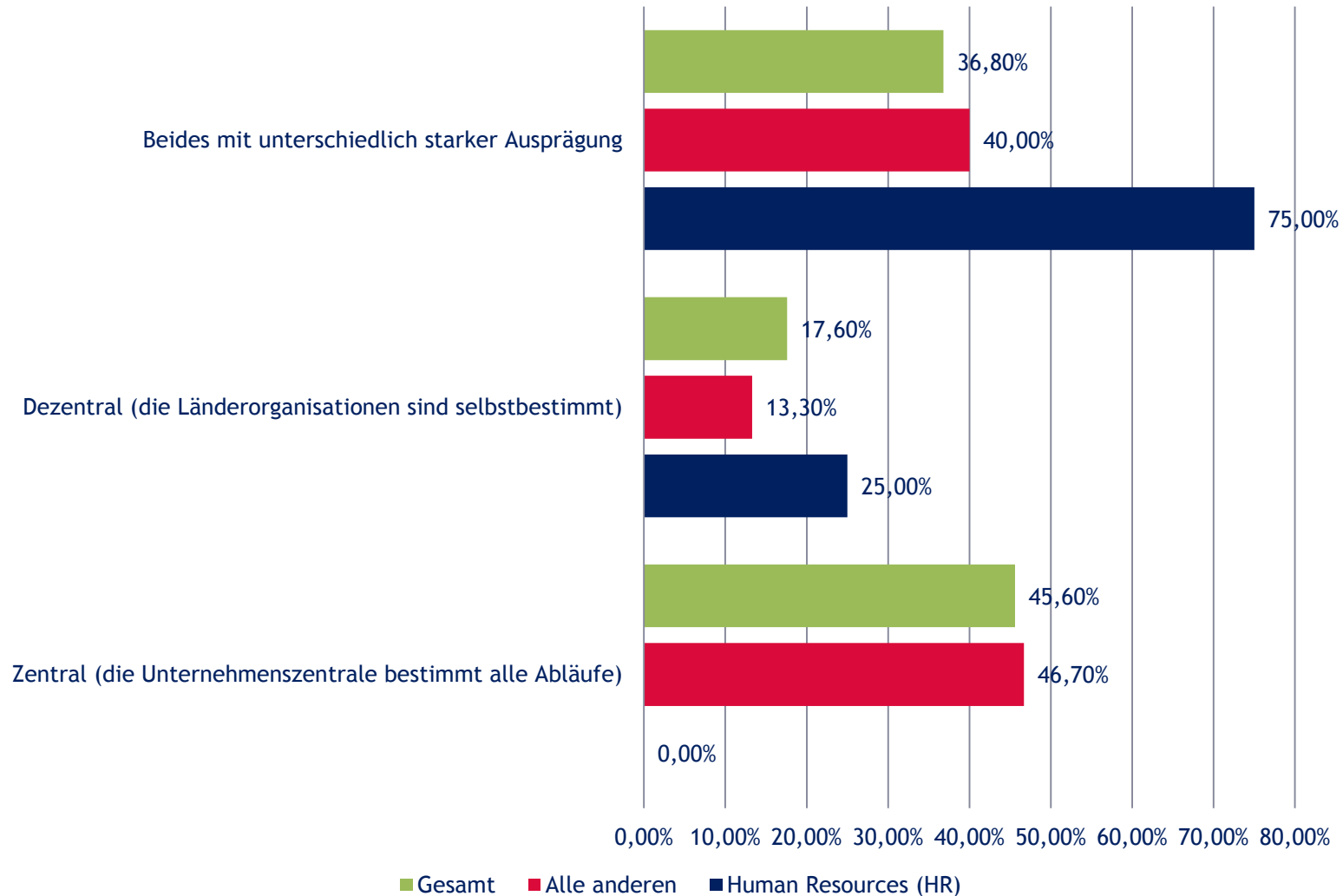
**(Antoine de Saint-Exupery)**

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

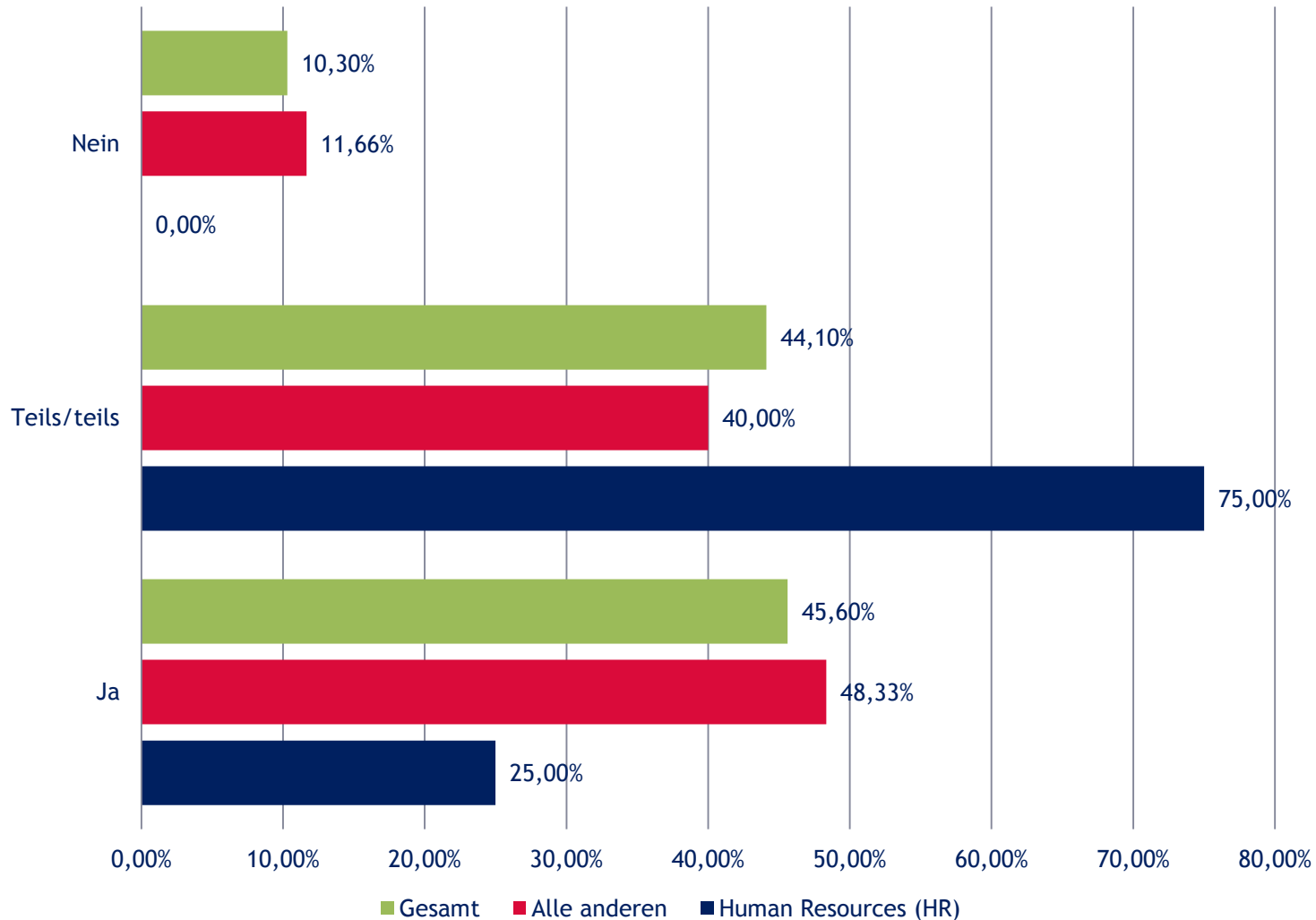
# 1. Verfügt Ihr Personalbereich über eine schriftliche Strategie, die mit der Unternehmensstrategie abgestimmt ist?



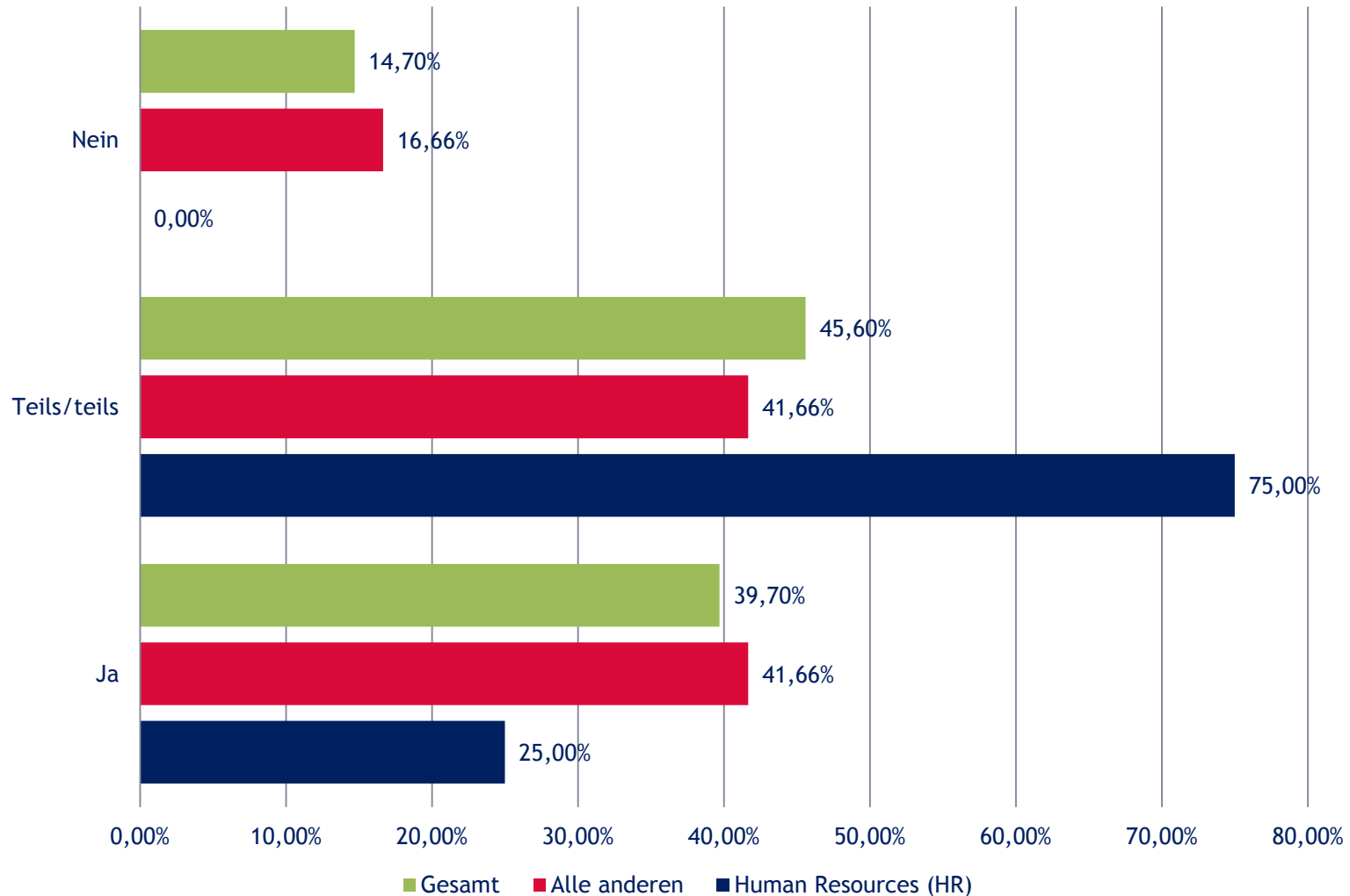
## 2. Wie sind Ihr Unternehmen und somit auch der Personalbereich organisiert?



### 3. Ist der Personalbereich in die Entwicklung der Unternehmensstrategie eingebunden?

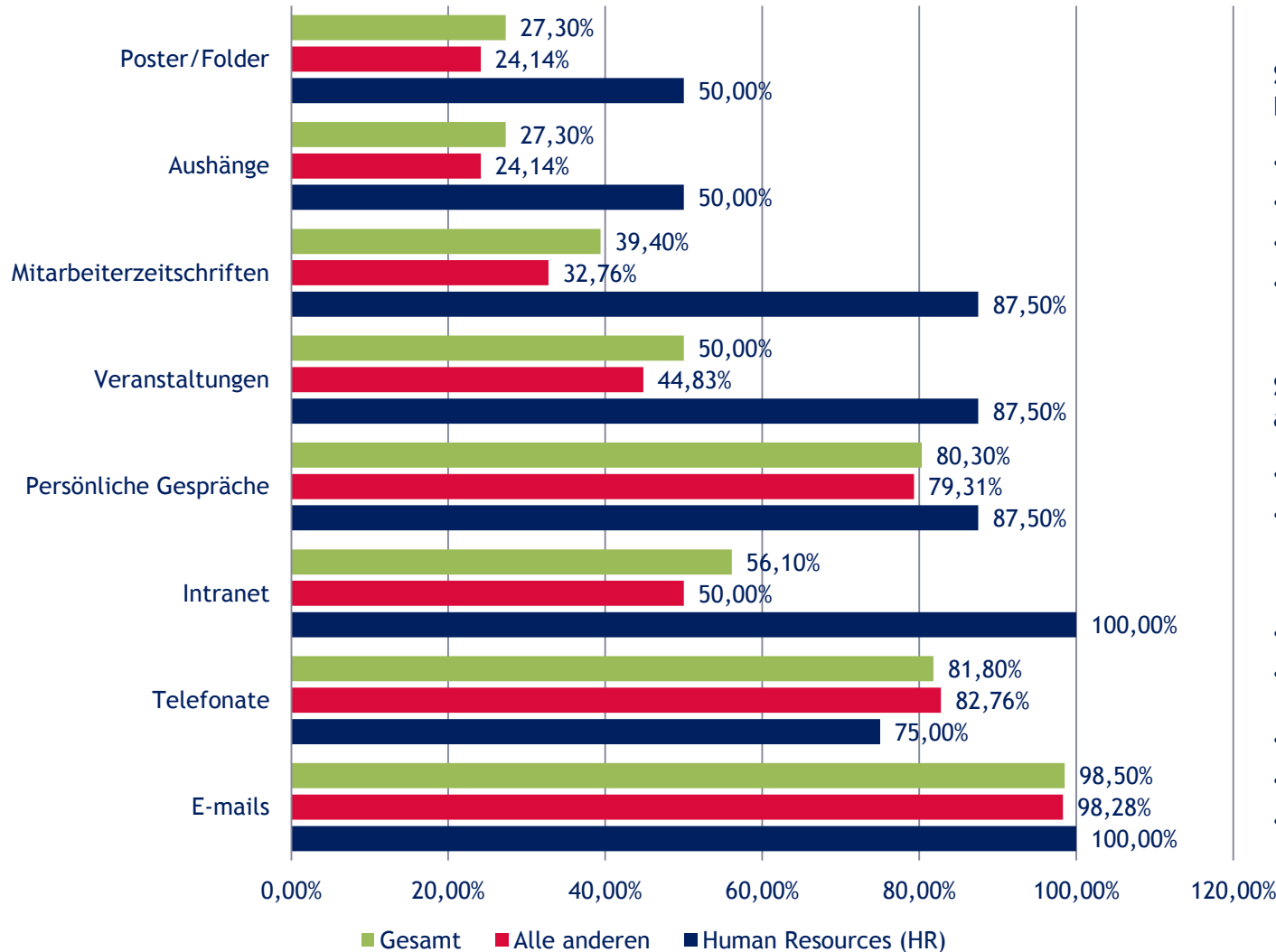


## 4. Sind dem Management sowie den internen Kunden im In- und Ausland die HR-Leistungen bekannt?





## 5. Welche Kommunikationswege werden im internationalen Kontext genutzt? Mehrfachnennungen möglich!



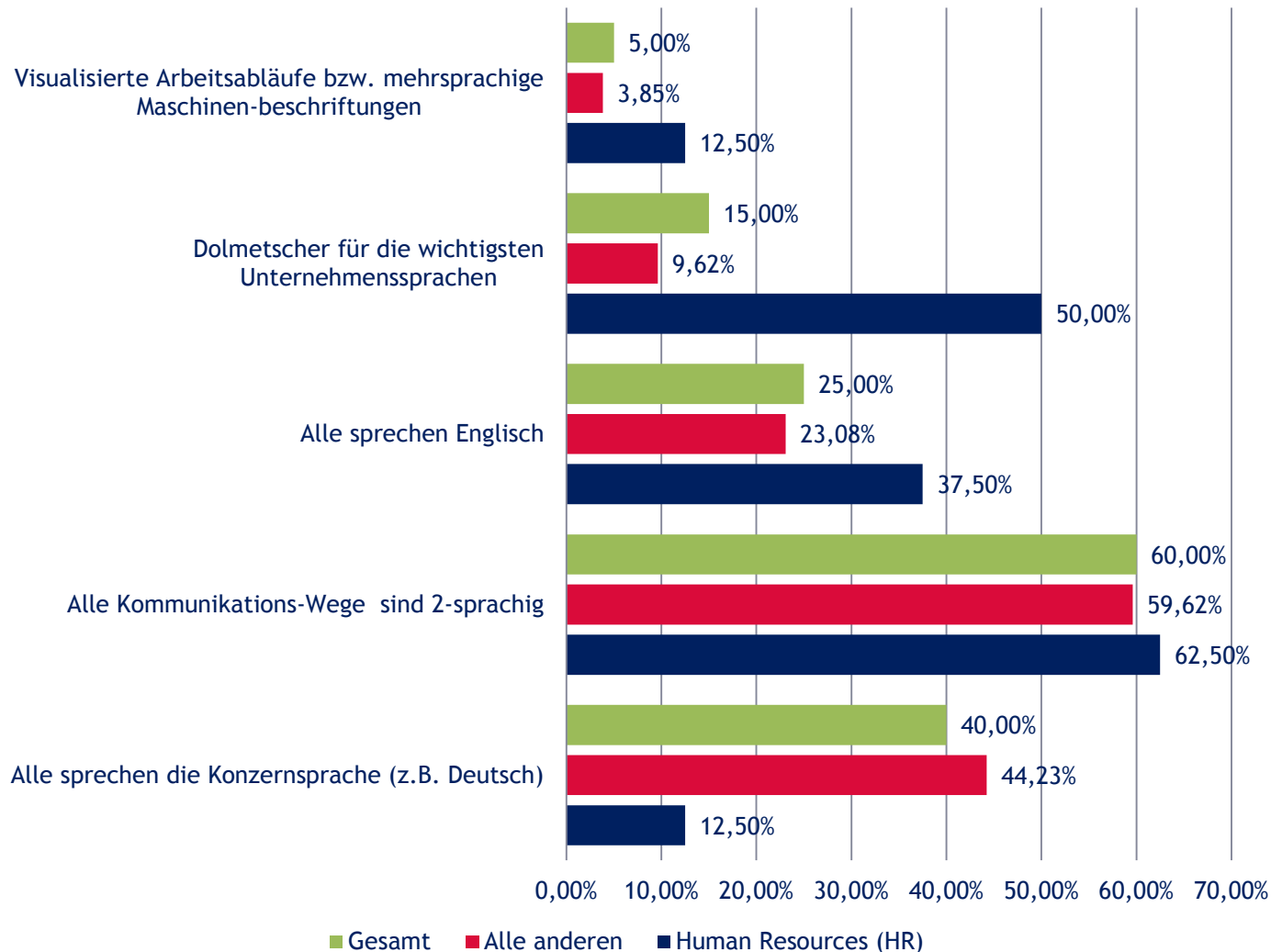
### Sonstiges (Human Resources (HR))

- 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

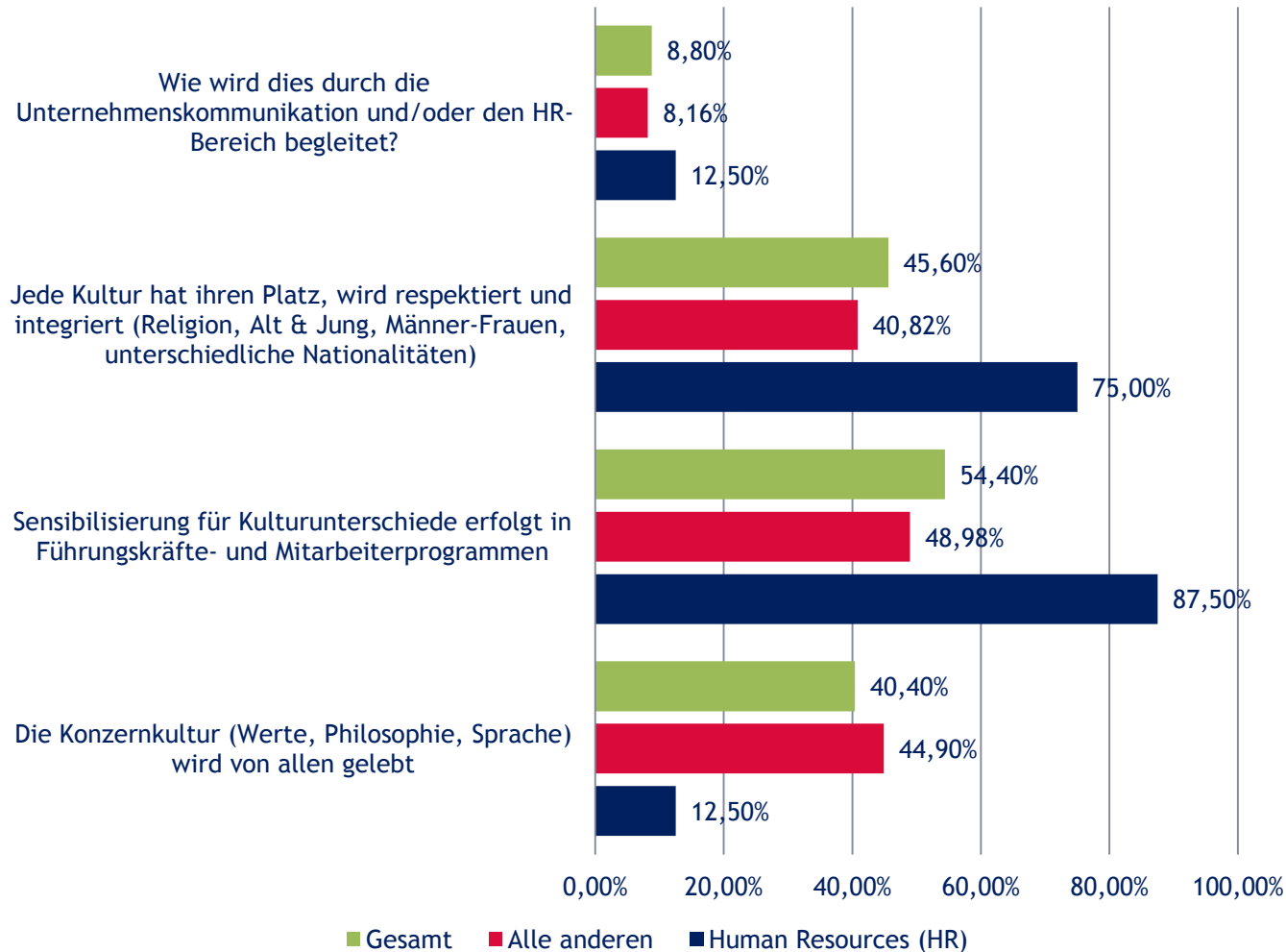
## 6. Wie werden Sprachdifferenzen überwunden? Mehrfachnennungen möglich!



### Sonstiges (Alle anderen)

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

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



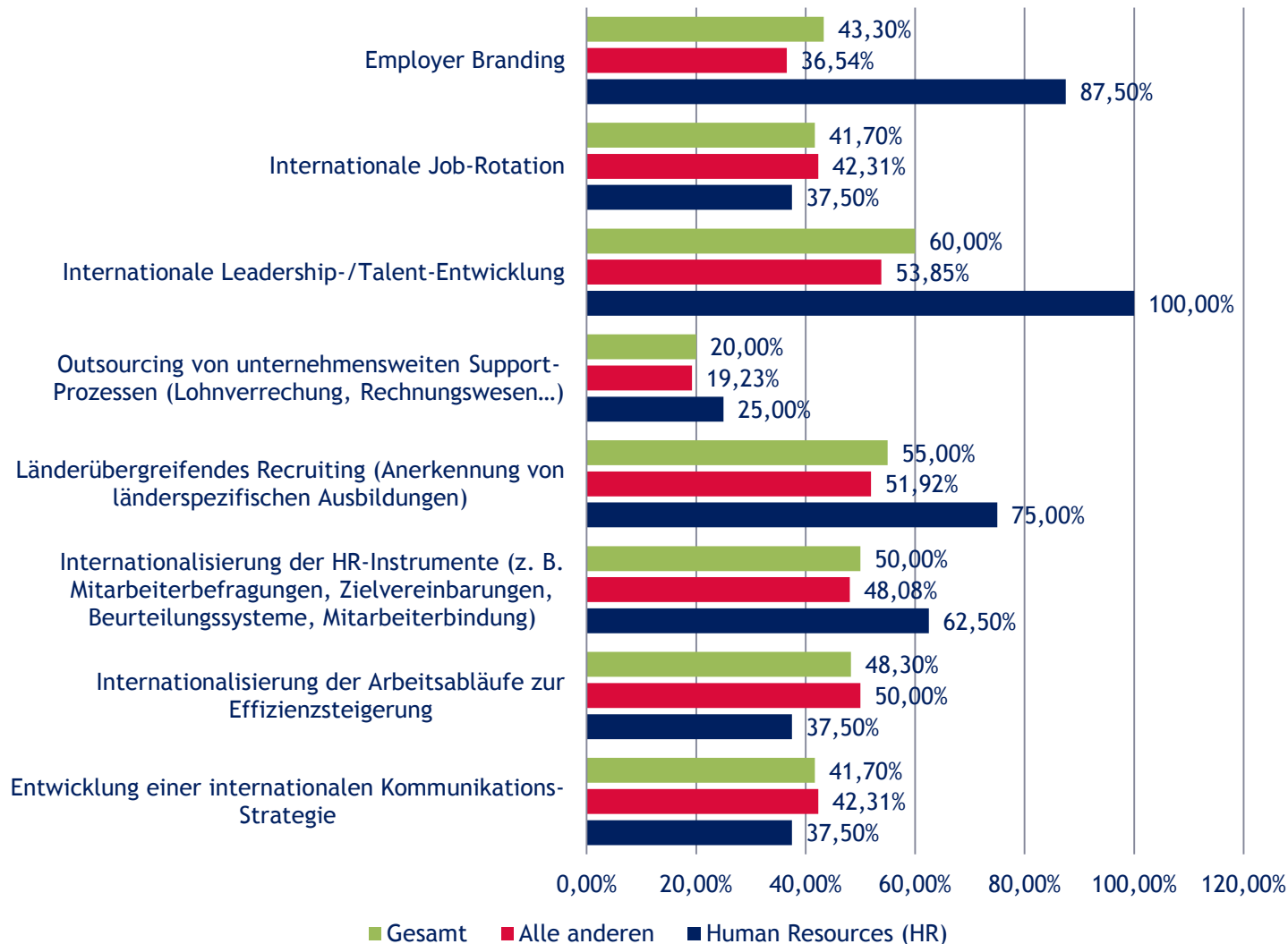
### Sonstiges (Human Resources (HR))

- 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

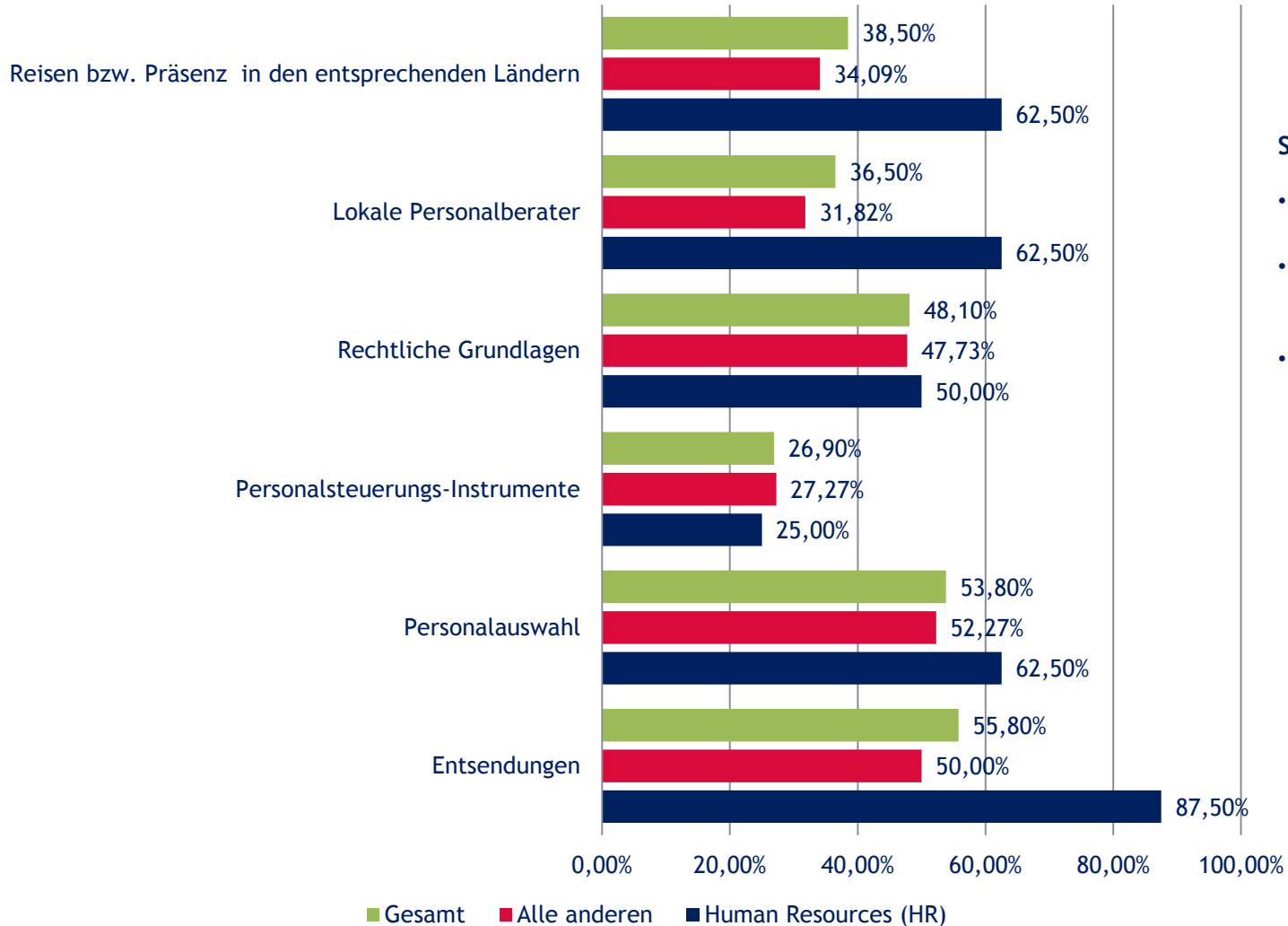
## 8. Welches sind Ihrer Meinung nach die strategischen Schwerpunkte in der Internationalen Personalarbeit für die nächsten 2 Jahre?



### Sonstiges (Human Resources (HR))

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

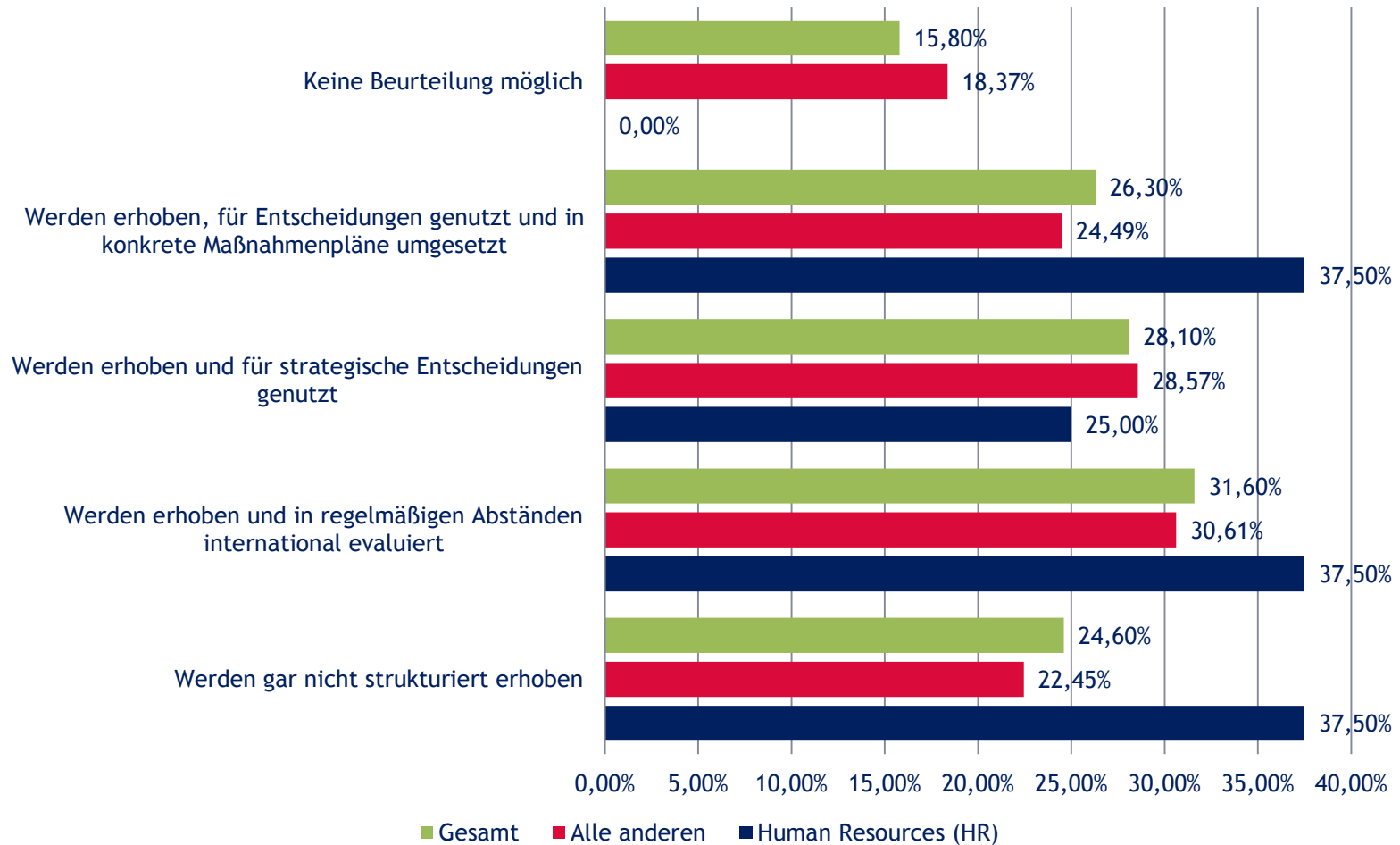
## 9. In welchen Themen ist der HR-Bereich für die unterschiedlichen Auslandsmärkte gut vorbereitet?



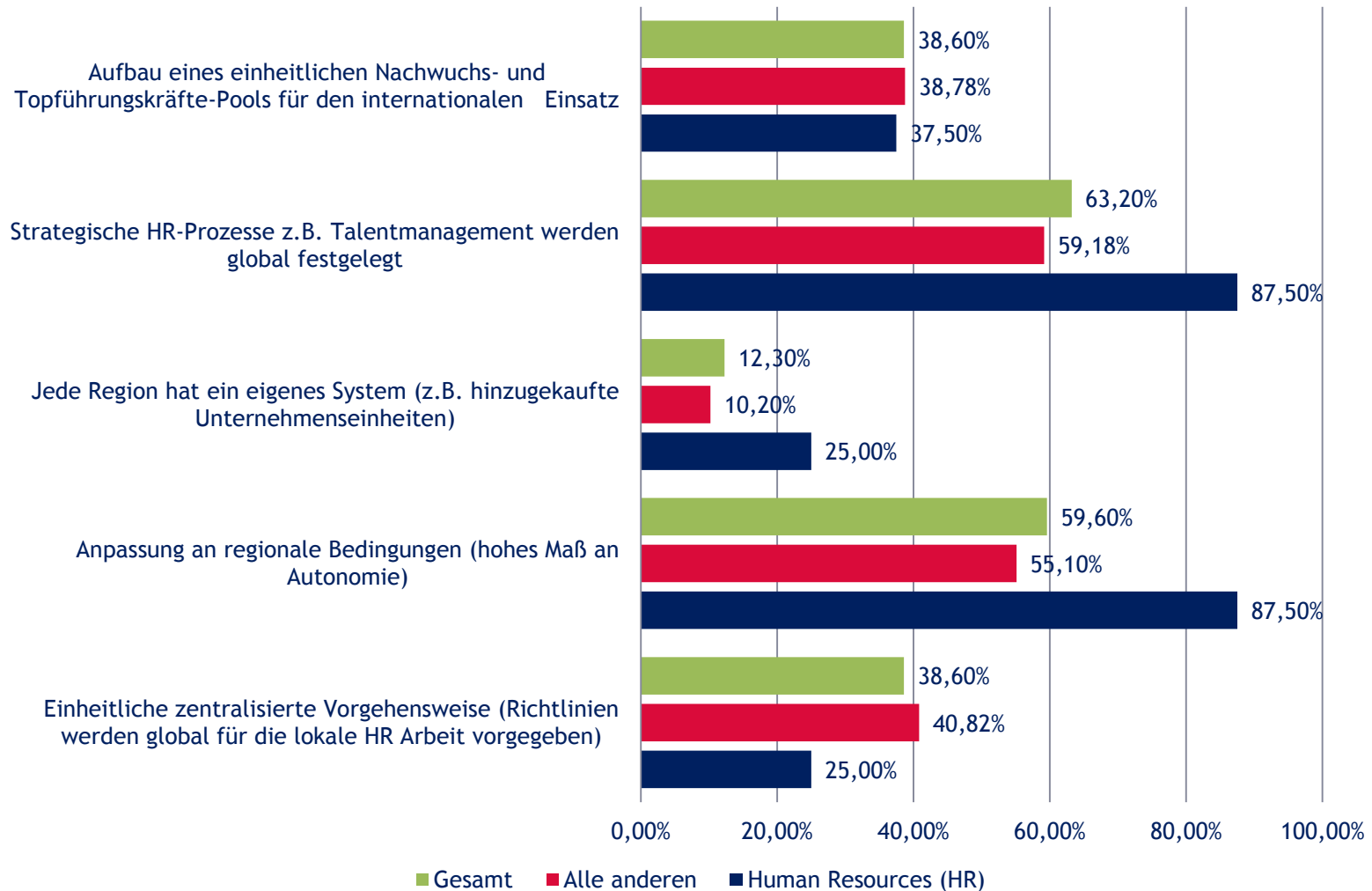
### Sonstiges (Alle anderen)

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

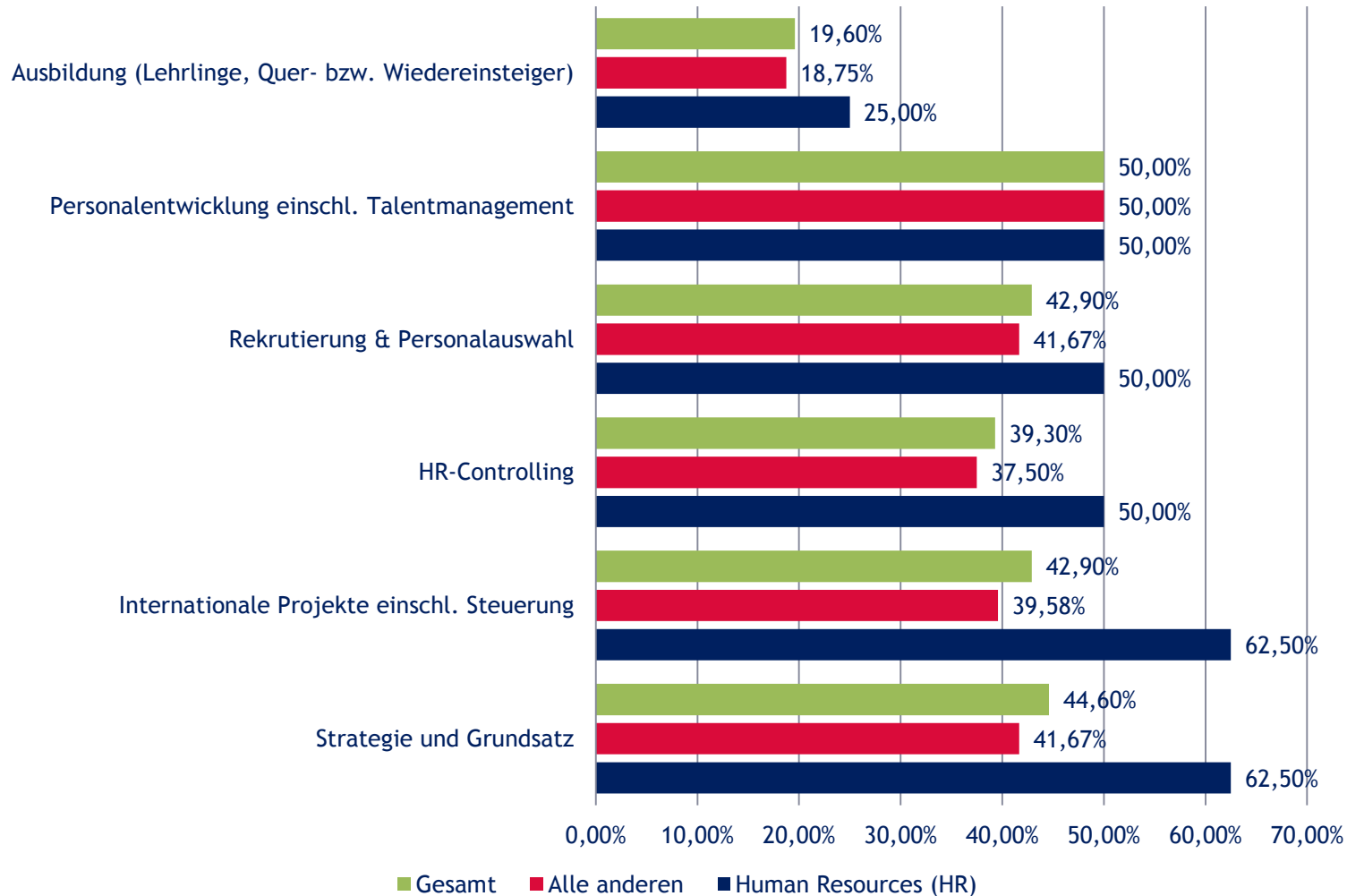
# 10. Welche Bedeutung haben internationale HR-Kennzahlen für die Unternehmenssteuerung? (Fluktuation, Zufriedenheit, Krankenstände, Diversity-Mix, etc.)



# 11. Wichtigkeit sowie Anwendung eines Internationalen HR Managementsystems. Mehrfachnennungen möglich!

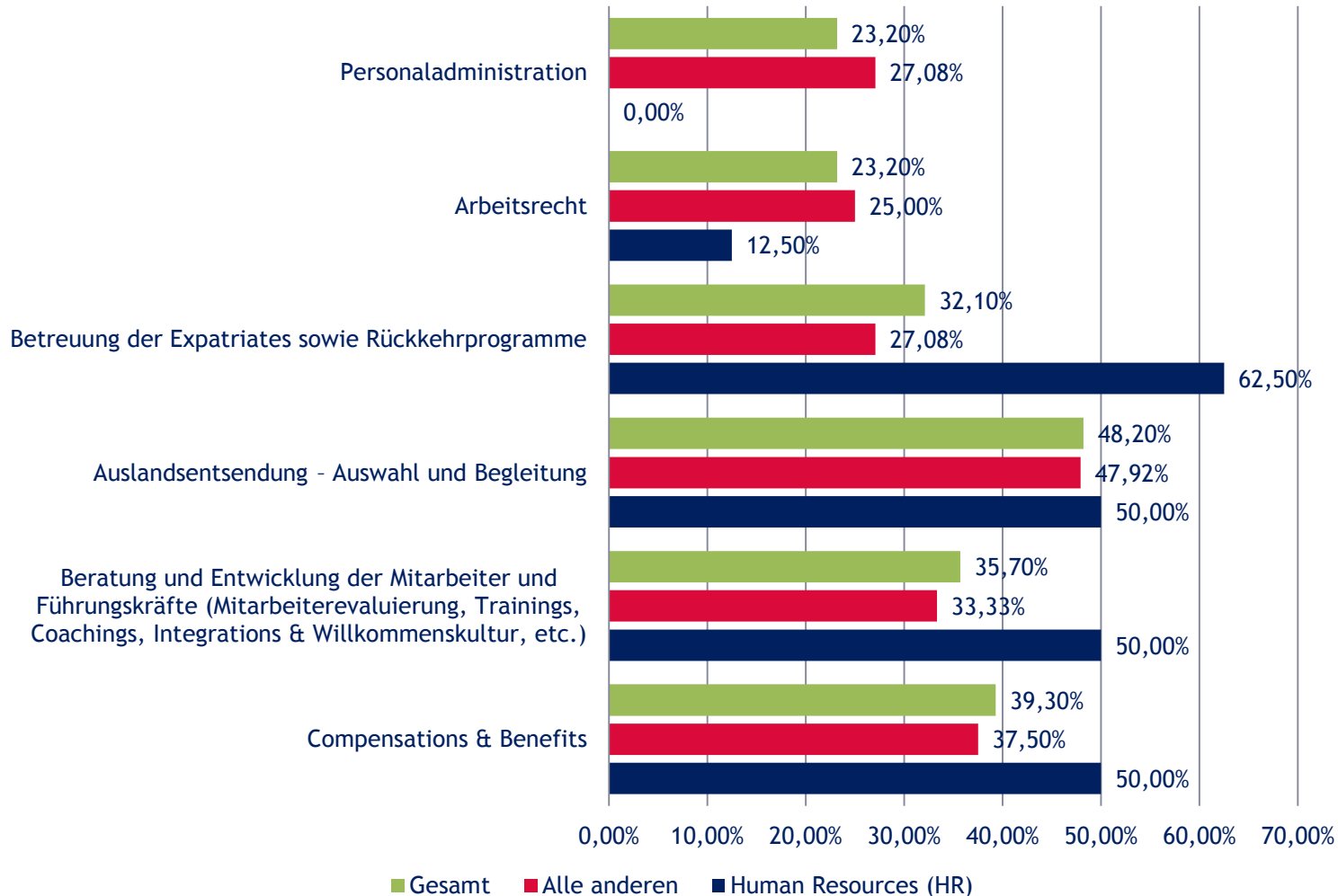


# 12a. Internationales HR-Portfolio/Cluster im globalen Einsatz? Mehrfachnennungen möglich!

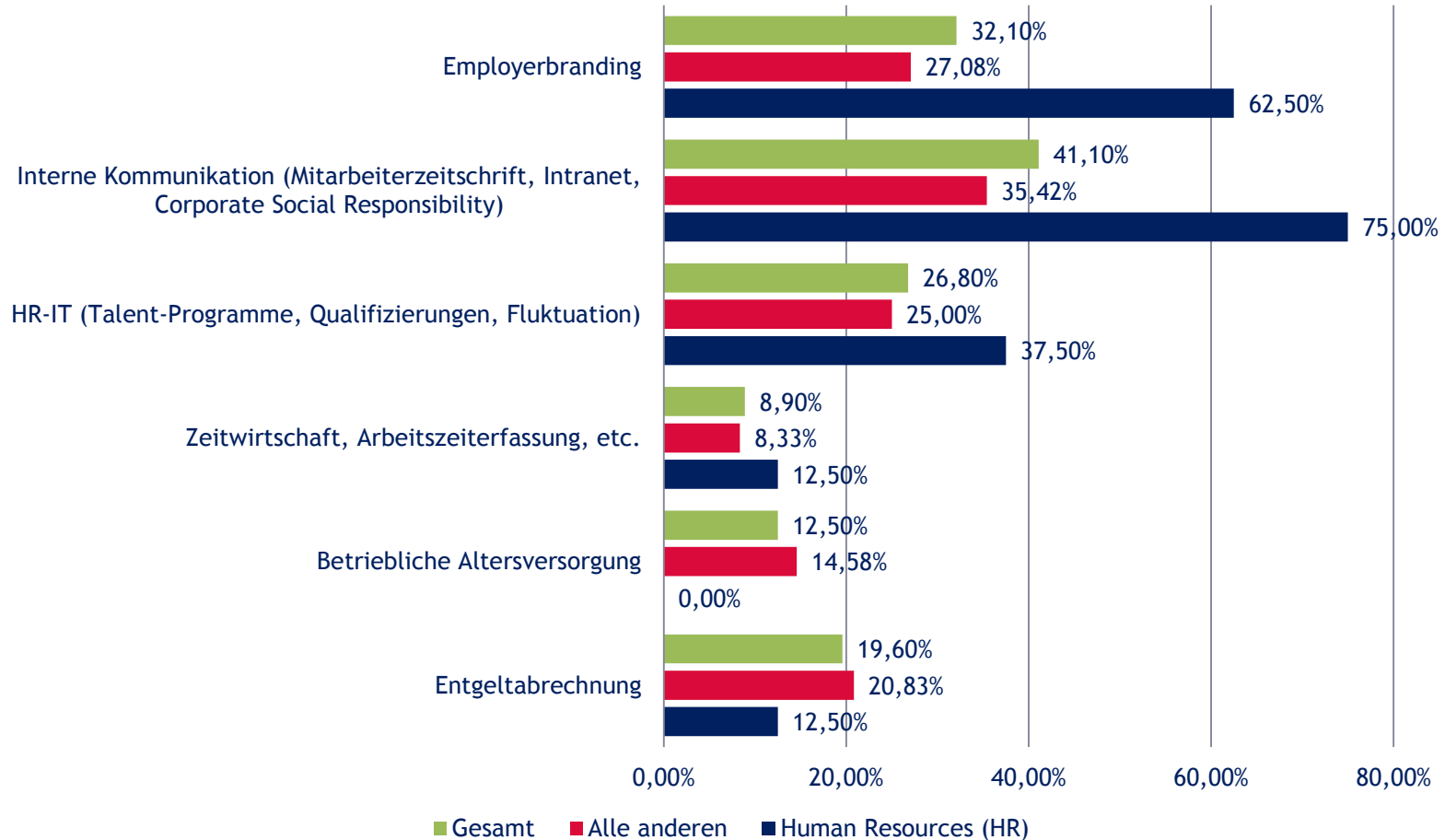




# 12b. Internationales HR-Portfolio/Cluster im globalen Einsatz? Mehrfachnennungen möglich!



# 12c. Internationales HR-Portfolio/Cluster im globalen Einsatz? Mehrfachnennungen möglich!

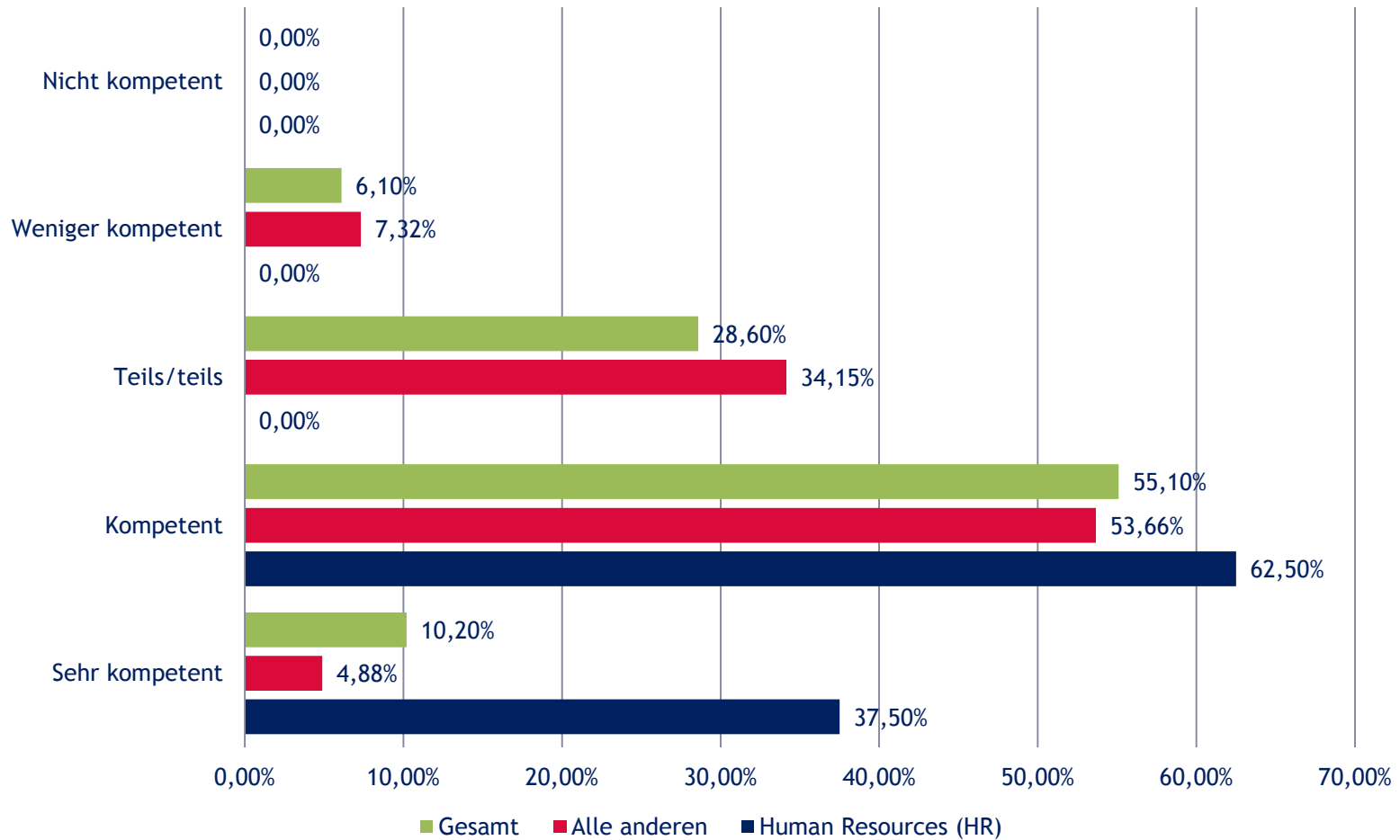


## Sonstiges (Alle anderen)

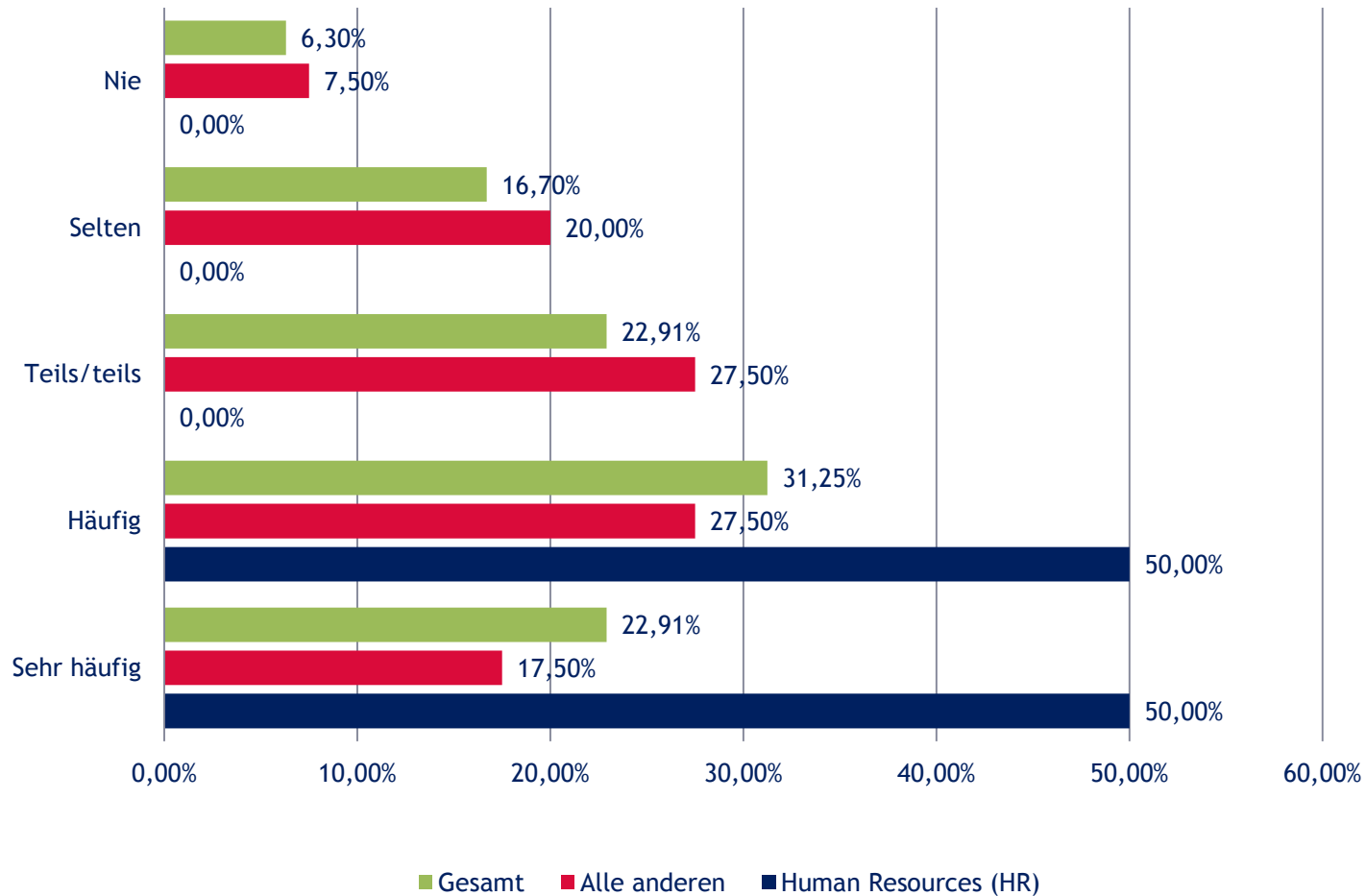
International Community network, International employees and Management board ("Ambassadors")

# 13. HR-Rollenmodelle: Wie wird die internationale HR-Arbeit von den internen Kunden wahrgenommen?

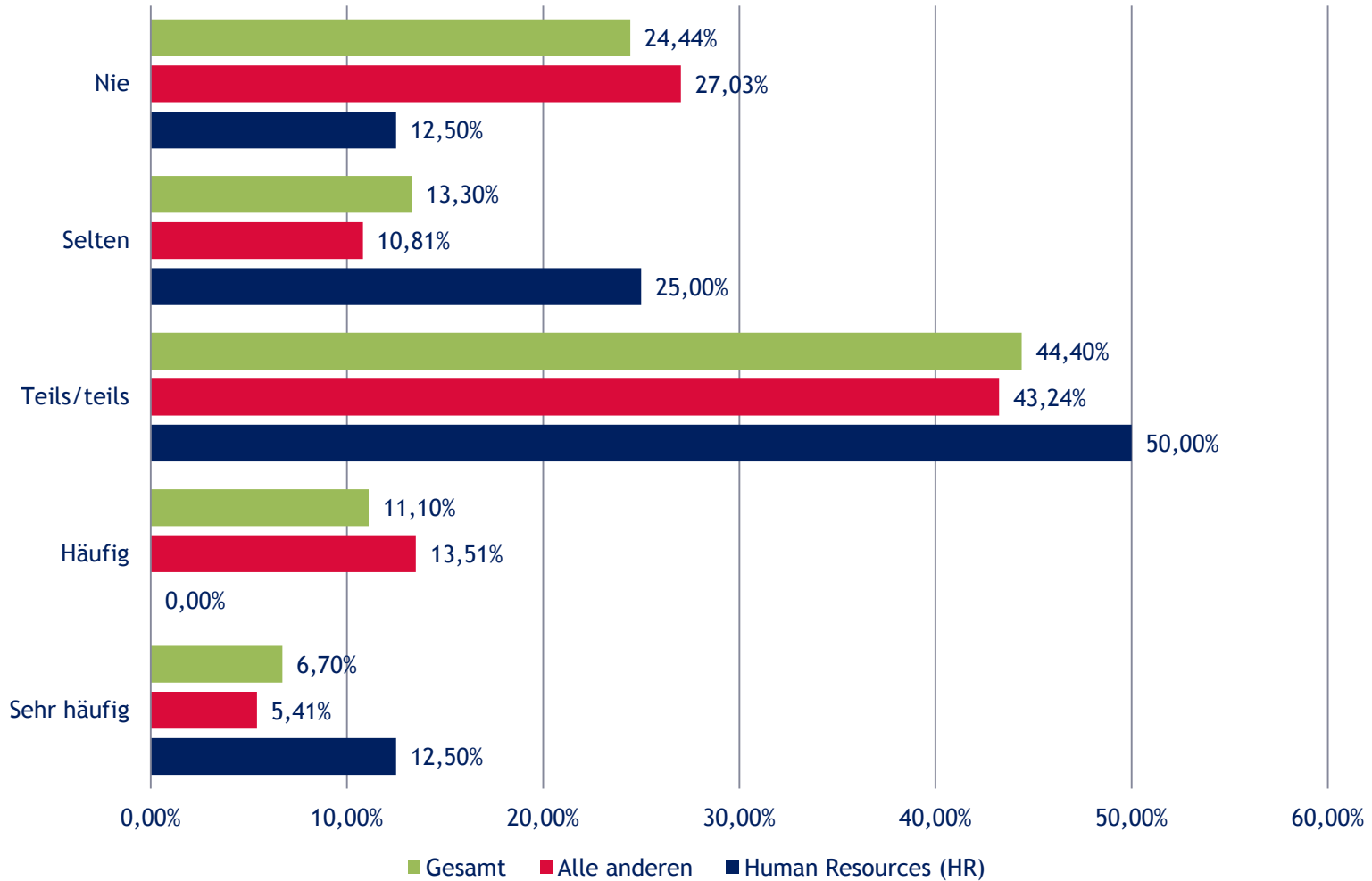
(Führungskräfte, Geschäftsführer, Auslandsmanager, etc. )



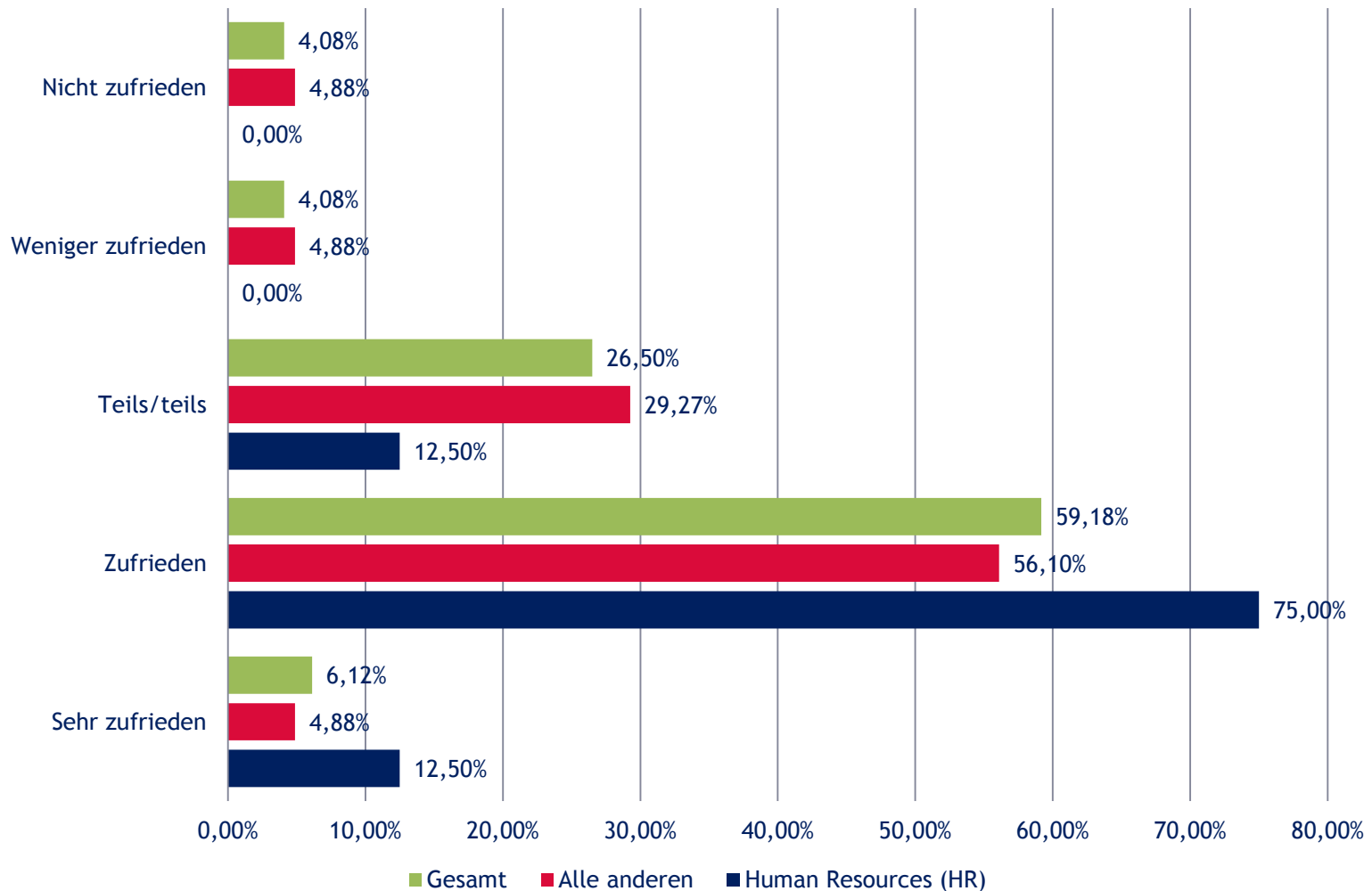
## 14. Nehmen die HR-Businesspartner regelmäßig an Management-Meetings teil?



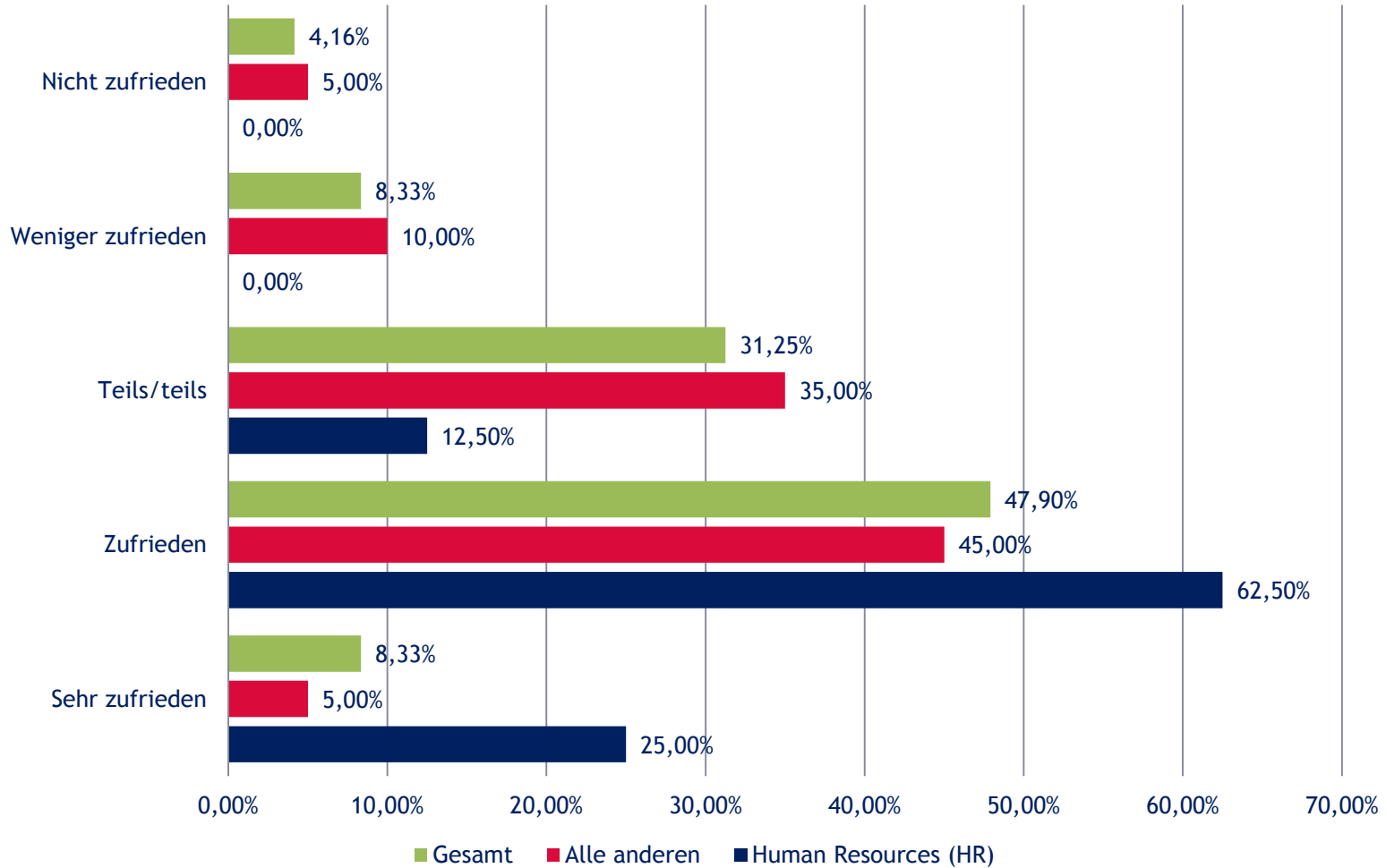
# 15. Gibt es Pflichttrainings für HR-Businesspartner, die sich auf das Unternehmensgeschäft beziehen?



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



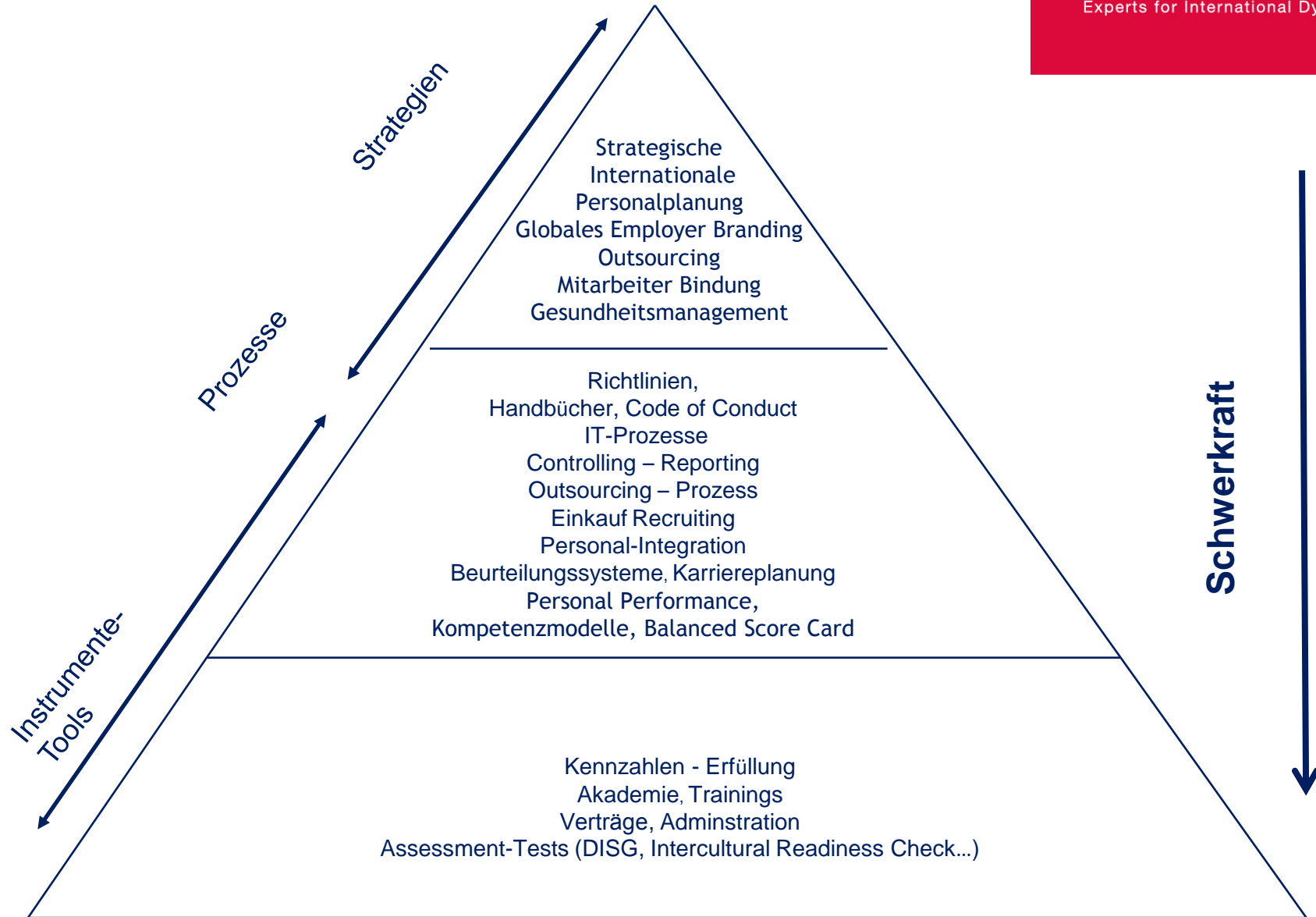
# 17. Wie hoch ist die Zufriedenheit der Länderorganisationen mit dem HR-Businesspartner?



**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:**



# Muster Unternehmens-Strategie vs. HR-Strategie





# Aussagen Alle 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 merkbbares Employer Branding (5), globales Kompetenzmodell, Strategie/Vision/Kpis, umfassend (international) funktionierender interner Jobpool, Konzern in Richtung "Bildung/Ausbildung" entwickeln, global denken und dezentral handeln, Geschäftsverständnis vermitteln

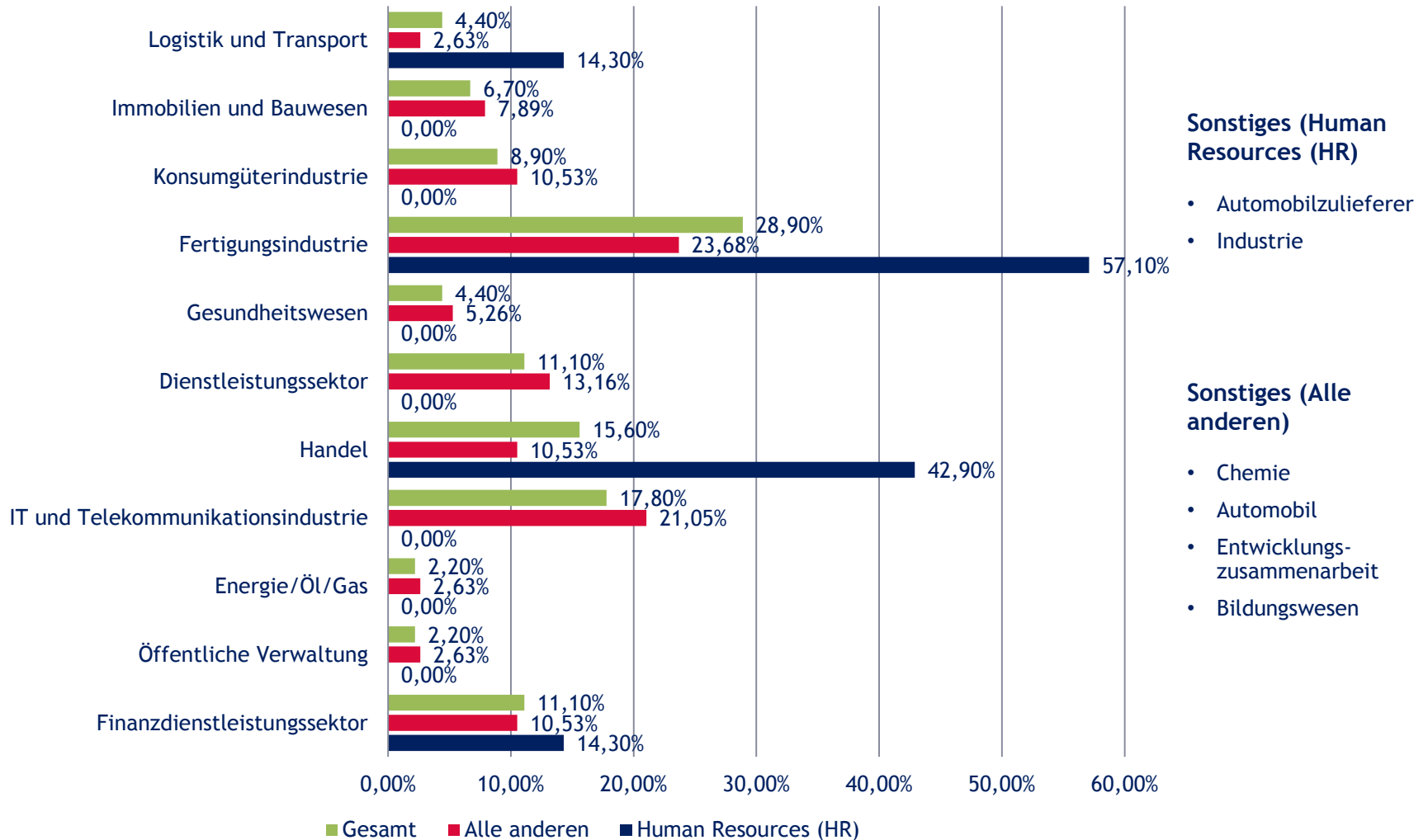
## Prozesse

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

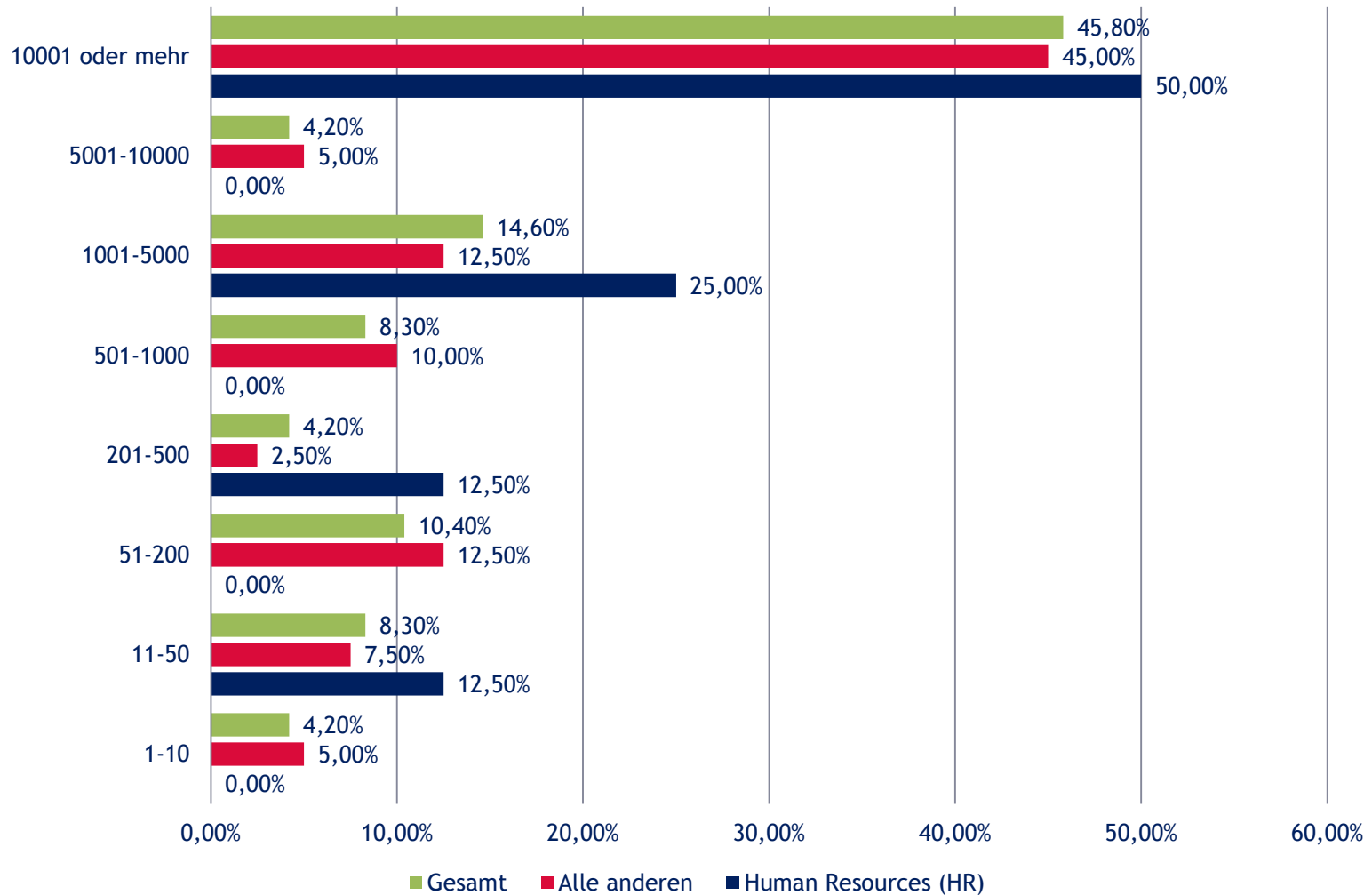
## Instrumente/Tools

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

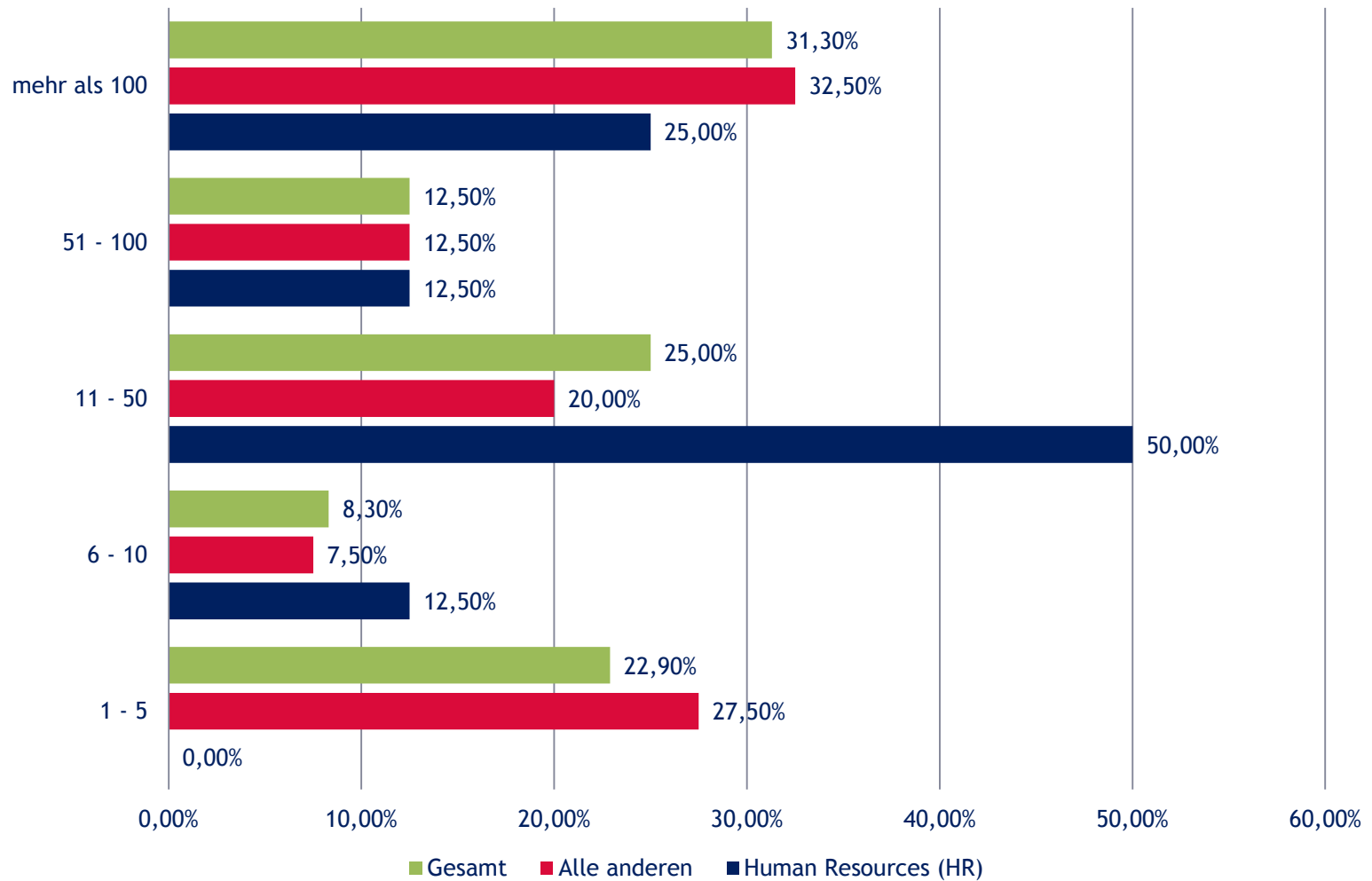
# In welcher Branche ist Ihr Unternehmen vorwiegend tätig?



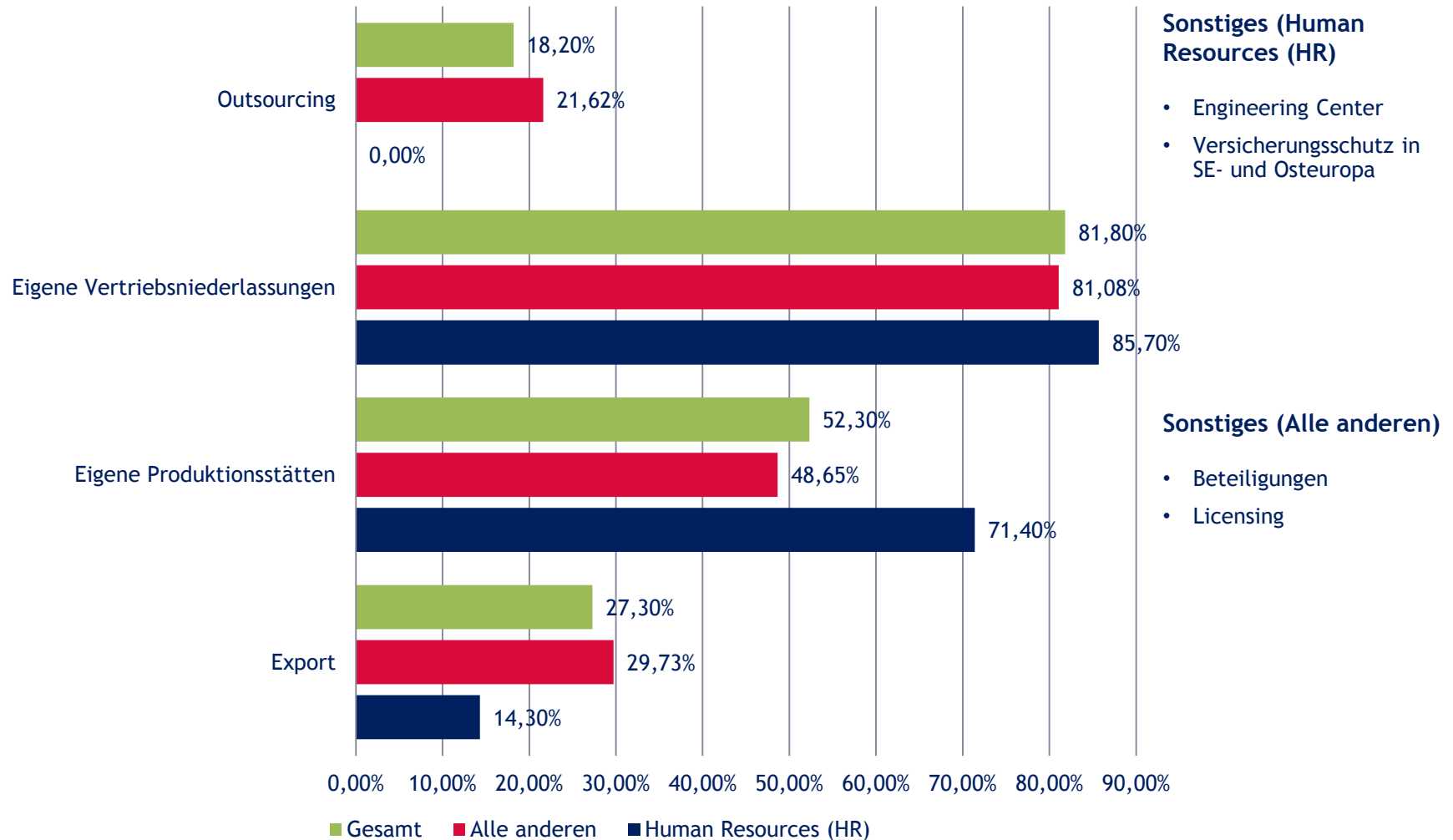
# Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?



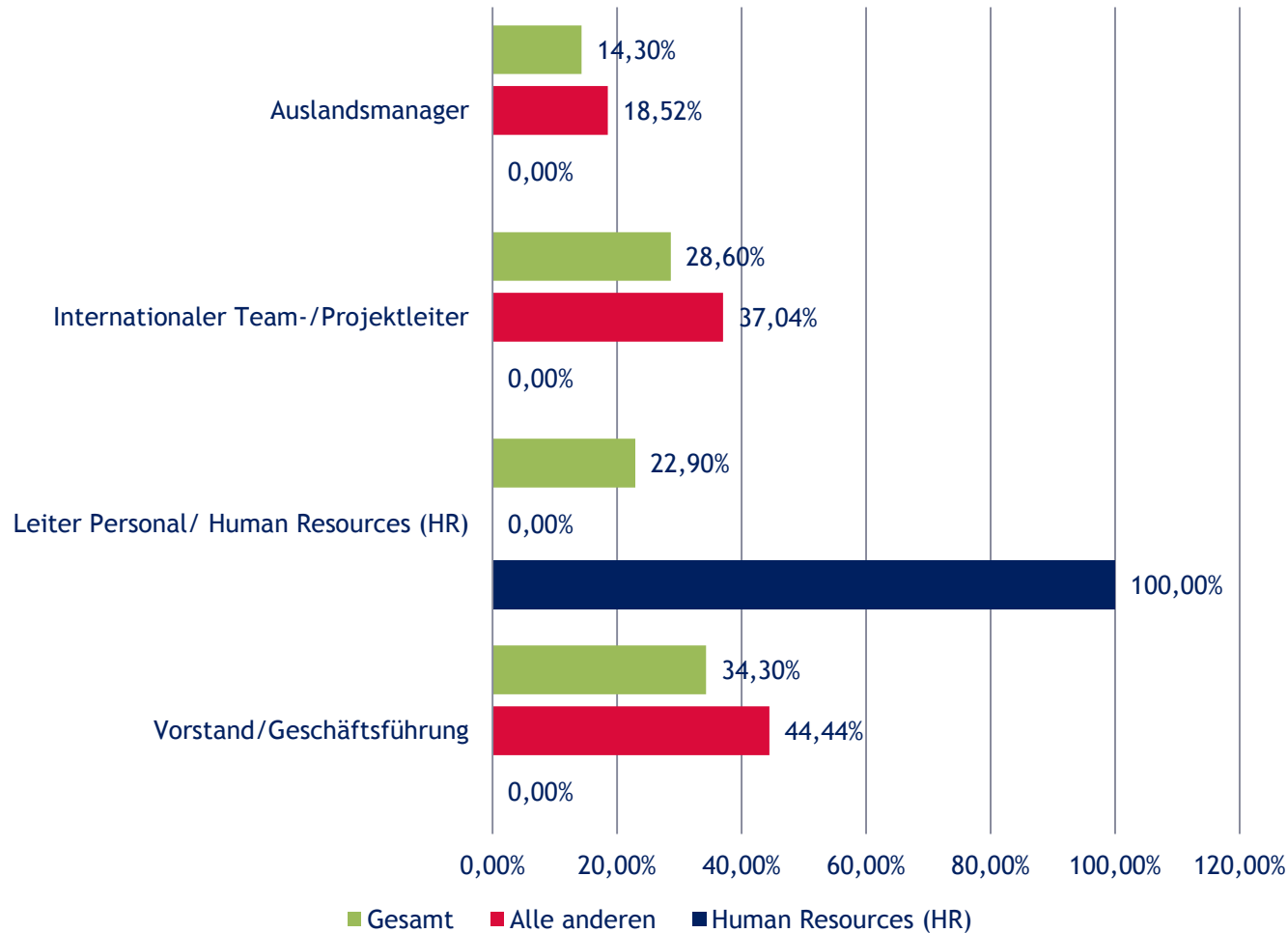
# Wie viele Auslands-Standorte hat Ihr Unternehmen?



# Welche Auslandsstrategie verfolgt Ihr Unternehmen. Mehrfachnennungen möglich!



# In welcher Funktion sind Sie in Ihrem Unternehmen tätig?



## Sonstiges (Alle anderen)

- HR Specialist
- Kaufmännischer Leiter
- Referentin PE
- Key Account Manager
- Global HR Business Partner
- Internationaler HRBP
- Senior Expert Human Resources
- global CHRO
- Leiter Labour Relations
- Betriebsorganisation
- MA Personalentwicklung und Training
- HR Zentralbereich
- Leiter Personal und Organisationentwicklung
- Einkauf
- IT Direktor
- Professionell Personal
- Corporate HR



**Barbara Wietasch ist geschäftsführende Gesellschafterin der W&D Consulting sowie Geschäftsführung 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.



## **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**