

3 Mobilitätstrends für 2021

Angela Gutu, Director, Global Account Management
Yathy Abdul Fatah, Director, Global Account Management

Wie Outsourcing schlankere globale Mobilitätsteams unterstützen kann

Die Welt tritt in ein neues Stadium der Pandemie ein, da der Einsatz von COVID-19-Impfstoffen in verschiedenen Phasen begonnen hat. Während die Stakeholder des Unternehmens anfangen, über eine Welt nach COVID-19 nachzudenken, planen sie, potenzielle Geschäftsmöglichkeiten zu nutzen, die sich bieten könnten, während interne Teams sich darauf vorbereiten, diese organisatorischen Ziele durch Mobilität zu unterstützen. Sie investieren in Szenarien-Mapping-Diskussionen mit Geschäftsbereichen, überprüfen ihre Partnerschaften und Mobilitätsprogramme für Dienstleister und bewerten den aktuellen internen Talentbedarf.

3 Mobilitätstrends für 2021

- 1. Die Mobilitätsfunktion wird schlanker und agiler sein*
- 2. Die Mobilitätsfunktion wird in Bezug auf Programm- und Organisationsstrategie und -überwachung zunehmend aktiv bleiben*
- 3. Die Mobilitätsfunktion wird noch stärker in die Mitarbeitererfahrung einbezogen*

3 Mobilitätstrends, die 2021 zu erwarten sind und wie Outsourcing helfen kann

In diesem SIRVA-Artikel werden drei Trends erörtert, die wir voraussichtlich im kommenden Jahr fortsetzen werden, Überlegungen zu jedem und wie das Outsourcing von Mobilität interne Teams in dieser aufregenden, aber herausfordernden neuen Mobilitätslandschaft unterstützen kann.

1. Die Mobilitätsfunktion wird schlanker und agiler sein –

Weniger Menschen, die mehr Arbeit aufnehmen, werden die Norm sein. In vielen Fällen hat der jüngste Personalabbau dazu geführt, dass Organisationen einen Teil ihres institutionellen und Expertenwissens verloren haben. Obwohl wir davon ausgehen, dass die Remobilisierungen Mitte nächsten Jahres zunehmen werden, wird es unwahrscheinlich sein, dass die Mobilitätsteams zumindest unmittelbar nach der

Pandemie an Größe zunehmen. Die Anpassung wird ein fortlaufender Prozess sein und erfordert einen neuen Ansatz zur Neuorganisation von Ressourcen, zur Auswahl von Wissen und zur Einbindung externer Partner.

Betrachten Sie beispielsweise eine Entscheidung eines globalen Unternehmens:

Die Unternehmensführung sah diese turbulenten Zeiten als Gelegenheit, Szenario-Modellierung durchzuführen und nach der effizientesten internen (im Vergleich zu externen) Ressourcenzuweisung zu suchen. Die Entscheidung, ein schlankeres internes Mobilitätsteam mit einem zentralisierten, ausgelagerten Shared-Service-Modell einzuführen, hat bereits viele Vorteile gebracht. **Durch die Beratung mit SIRVA erhält das Unternehmen zeitnahe Markt- und Wettbewerber-Benchmarking-Daten, die sich direkt in ein erfolgreicherer und anpassungsfähigeres Mobilitätsprogramm umsetzen lassen.**

Es ist wichtig zu bedenken, dass die Wiedereröffnung der Grenzen und die Aufhebung der Reisebeschränkungen schrittweise erfolgen werden, jedoch nicht unbedingt linear (oder konsequent vorwärts). Wir gehen davon aus, dass die Normalisierung mit mehreren grünen Bahnen zwischen einer kleinen Anzahl von Ländern beginnen wird, gefolgt von breiteren Reiseblasen, wie wir sie in Regionen Asiens gesehen haben. Möglicherweise muss ein globaler Standard wie der [von der International Air Transport Association](#) (oder einem gleichwertigen) vorgeschlagenen vorhanden sein, bevor Unternehmen vernünftige Annahmen über die vollständige Wiederaufnahme der Talentbewegung auf der ganzen Welt treffen können.

Das Obige stellt nur einige von vielen Variablen dar, die Mobilitätsfachleute in einer sehr unsicheren Welt berücksichtigen müssen. Der Versuch, sich über die neuesten und noch nicht in Kraft getretenen Einwanderungsänderungen auf dem Laufenden zu halten, wird eine Herausforderung für bereits beschäftigte Teams sein. Die Partnerschaft mit einem externen Mobilitäts- oder Relocation-Management-

Unternehmen bietet sofortigen Zugriff auf globale Ressourcen, Fachkenntnisse und Netzwerke, die das Mobilitätsmanagement vereinfachen.

2. Die Mobilitätsfunktion wird in Bezug auf Programm- und Organisationsstrategie und -überwachung zunehmend aktiv bleiben –

Eine Vielzahl von Bereichen bietet Möglichkeiten für Mobilität, um eine strategische Rolle zu spielen. Dazu gehören:

- Geschäftskontingenzprotokolle: Mobilitätspraktiker spielen eine entscheidende Rolle bei der Überprüfung der bestehenden Geschäftskontingenzprotokolle ihres Unternehmens. Diese haben sich im Kontext von COVID-19 oft als unwirksam erwiesen. Die Auswirkungen traten gleichzeitig auf lokaler, regionaler und globaler Ebene auf und wirkten sich sowohl auf Mitarbeiter als auch auf Organisationen in allen Geschäftsbereichen aus. Das Ausmaß der sofortigen Störung war beispiellos. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden im Jahr 2020 stellten wir fest, dass für Ereignisse vom Typ Schwarzer Schwan wie die Pandemie widerstandsfähigere Protokolle erforderlich sind.

Der Aufbau von Resilienz war eines der Hauptziele eines anderen globalen Unternehmens: Ihr verstreuter Talentpool arbeitet an weit entfernten, nicht traditionellen Expat-Standorten auf der ganzen Welt. Während der Reaktion auf die Pandemie stellte das Unternehmen Lücken in seinen Geschäftskontingenzprotokollen fest und beschloss, einen externen Anbieter mit einer gut etablierten Lieferkette zu beauftragen, um alle Mitarbeiter zu unterstützen, insbesondere diejenigen an den sicherheitsrelevantesten Standorten.

Das Unternehmen benötigte nicht nur robuste Anbieterverwaltungsprotokolle und eine breite Präsenz, sondern lagerte auch erstmals Mobilitätsdienste aus und musste die beste Methode zur Neugestaltung seiner Richtlinien mit Blick auf verbesserte Fairness und konsistente Bereitstellung verstehen.

Die Mitarbeitervorteile einer Partnerschaft mit SIRVA wurden sofort spürbar und geschätzt. Sie erhielten die angemessene Breite und Tiefe der Unterstützung in einer Weise, die wettbewerbsfähig und besser auf ihre Umstände abgestimmt war. [Technologie](#) spielte auch eine entscheidende Rolle. Zum ersten Mal konnte die Organisation über eine

zentralisierte Plattform Kosten schätzen, Genehmigungen sichern, Umzüge einleiten und Berichte erhalten.

Unternehmen, die über ein zentralisiertes RMC-Modell (Relocation Management Company) arbeiten, können möglicherweise eine eingehende Drucktestbewertung ihrer Geschäftskontingenzprotokolle durchführen. In erster Linie aufgrund der einfachen Verwaltung, die mit weniger Partnern für die Kommunikation verbunden ist. Aber auch aufgrund der vorhandenen Technologie der RMC und des vielfältigen logistischen Fachwissens, das sie entwickelt haben, weil sie mit ihren Talenten vor Ort auf der ganzen Welt vor Ort sind.

- **Risiken und Ineffizienzen im Rahmen der Lieferkette:** An einem Rahmen der Lieferkette für Mobilität sind in der Regel Dutzende von Partnern beteiligt, die in mehreren Regionen mit unterschiedlichen Datenschutzkontrollen und Systemwiederherstellungsprotokollen tätig sind. Dieses Modell kann angesichts dieser Variablen ein Problem darstellen. Mobilitätsfachleute haben eng mit allgemeinen Beratern in Fragen der Einhaltung von Vorschriften und der Sorgfaltspflicht zusammengearbeitet, da sie in einer einzigartigen Position sind, um die Rechtsabteilungen über Lücken zu informieren, die unter den gegenwärtigen Umständen bestehen können. Sie können auch einen Bedarf an neuen Parametern und Modellen vorschlagen, bei denen Risiken weiter gemindert werden. Das Outsourcing mit einem erfahrenen globalen RMC kann in dieser Hinsicht auch von Vorteil sein: Wenn der Mobilitätsanbieter ein internes Netzwerk von Anbietern nutzt, werden die Daten über ein einziges Netzwerk überwacht, wodurch das Risiko minimiert wird. Darüber hinaus werden Produktivität, Effizienz und Qualität maximiert, wenn Anbieter/Agenturen durch ein System von Anfang bis Ende überwacht werden (und dabei konsistente Standards eingehalten werden).

Die Branche erwartet, dass die strategische Rolle der Talentmobilität weiter wächst und damit die Notwendigkeit, von einer operativen Rolle zu einer Rolle zu wechseln, die aktiv an der Geschäftsaufsicht und -planung beteiligt ist.

Ein globales Unternehmen hat eine Entscheidung getroffen, die ein angemessenes Beispiel für den potenziellen Wert ist, den Outsourcing für ausgereifere, bewährte Mobilitätsprogramme bringen kann. Aufgrund des Erfolgs ihres bestehenden Mobilitätsprogramms entschied sich die Organisation, Teile ihres Rahmens weiter an SIRVA auszulagern. **Aktivitäten im Zusammenhang mit der Zuordnungsbewertung und der Familienunterstützung – vor und nach dem Umzug – wurden SIRVA anvertraut.** Diese Änderung wurde schrittweise und gut kalibriert, abgeleitet aus der Konsultation mehrerer Interessengruppen und untermauert von dem Wunsch, dem internen Mobilitätsteam noch mehr Bandbreite zur Verfügung zu stellen. **Umfragen nach dem Umzug zeigten, dass es eine Verbesserung der Kundenerfahrung gab. Beim Umzug von Familien wurde festgestellt, dass die erhaltene Unterstützung besser an ihre Umstände angepasst und die Antwortzeit für Anfragen schneller war.**

Die allgemeine Botschaft ist, dass Mobilitätsfachleute in äußerst kritische interne Gespräche verwickelt wurden, die Zeit für Forschung und Reflexion erfordern, um ihre Empfehlungen an Rechts- und Geschäftsbereiche/-abteilungen weiterzugeben. Diese Aktivitäten erfordern viel Priorisierung und Zeitmanagement von Mobilitätsfachleuten. Die Optimierung externer Partnerschaften durch zentralisierte Kontrolle ist eine bewährte Methode und wird von vielen Unternehmen übernommen.

3. Die Mobilitätsfunktion wird noch stärker in die Mitarbeitererfahrung einbezogen –

Da Mobilitätsteams weiterhin mit reduziertem Personal arbeiten, überlegen sie, wie sie den Mitarbeitern, die sie unterstützen, am besten Empathie und Inklusivität signalisieren können. Neben der sorgfältigen Überwachung der Reise- und Einwanderungsrichtlinien und der Stärkung ihrer Geschäftskontingenzprotokolle stellen Mobilitätspraktiker die richtigen Fragen, damit sie sich auf die Bedürfnisse und die Stimme ihrer Talente „einstellen“ können. Was denken sie über die Zukunft? Was fühlen sie? Wie sehen erfolgreiche Bereitstellungen für sie aus? Was muss in dieser neuen Phase eine „hohe Priorität“ haben?

Ein Start-up in Südostasien stellte die Erfahrung seiner Mitarbeiter in den Vordergrund ihrer Entscheidung, Mobilität zum ersten Mal auszulagern. Die geografische Lage ihrer Betriebe wächst. Ihre Produkte sind vielfältig. Das Talentprofil, nach dem sie suchen, ist immer im Wandel.

Weil die Organisation die Mitarbeitererfahrung so genau berücksichtigt, hat sich das Verständnis der Führungskräfte für den Umzug ihrer Mitarbeiter erheblich geändert, als sich die Pandemie entwickelte und sich auf ihre mobilen Mitarbeiter auswirkte. Infolgedessen benötigten sie Flexibilität von ihrem Umzugspartner, um ihre Serviceangebote anzupassen. Die Richtlinie hat sich wesentlich von den frühen Phasen der Outsourcing-Reise geändert und ist jetzt besser auf das ausgerichtet, was die Talente, die umziehen, heute für am relevantesten halten. **SIRVA hat sich mit dem Unternehmen zusammengeschlossen, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter, den Kostendruck der Geschäftseinheiten und die Wettbewerbsfähigkeit des Talent-Ökosystems, in dem das Unternehmen tätig ist, erfolgreich auszubalancieren. Mit einer internen Mobilitätsfunktion, die von nur einem Mitarbeiter unterstützt wird (mit begrenztem Wissen der Mobilitätsbranche), hat SIRVA wertvolle Unterstützung bereitgestellt und das Mobilitäts-Wertversprechen intern gestärkt.**

Aktives Zuhören ist eine wichtige Fähigkeit, die Mobilitätsfachleute täglich zeigen. Es braucht jedoch Zeit, um die aktuellen und sich entwickelnden Gefühle der Mitarbeiter, denen sie beim Umzug helfen, richtig zu bestimmen. Das Verständnis dessen, was für die Mitarbeiter wichtig ist, ist ein grundlegender Schritt bei der Neugestaltung von Mobilitätsprogrammen. Externe Partnerschaften mit Mobilitätspartnern wie einem RMC können eine wertvolle Option für Organisationen sein, die sich dafür einsetzen, neue Modelle zu erforschen, wenn sie sich an eine Welt nach COVID-19 anpassen.

Unterstützung kleinerer Mobilitätsteams durch Outsourcing

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mobilitätsfunktion zahlreiche Möglichkeiten hat, zur Organisation beizutragen und davon zu profitieren.

In einem hart umkämpften Talentmarkt müssen Unternehmen zeigen, dass sie wachsam und reaktionsschnell sind. Sie müssen signalisieren, dass sie verstehen, was für den Umzug von Talenten in eine turbulente Welt erforderlich ist, und dass sie maßgeschneiderte, für den lokalen Zweck geeignete Programme entwerfen und ausführen können. Mobilitätsfachleute müssen sich über die öffentliche Einwanderungs- und Gesundheitspolitik auf dem Laufenden halten und sich mit Rechtspartnern über Pläne für Geschäftskontinuität und Risikominderung beraten. Es ist auch von größter Bedeutung, dass Mobilitätsteams ihre Planung und Ausführung an den Geschäftszielen ausrichten. Ebenso wichtig ist es, dass sie die Bandbreite beibehalten, um den global mobilen Mitarbeitern, die sie unterstützen, proaktiv Empathie und Inklusivität zu signalisieren. Insgesamt ist dies eine große Aufgabe.

Die Implementierung oder Stärkung externer Partnerschaften mit Relocation Management-Unternehmen bietet internen Teams Unterstützung, indem sie die Bandbreite der Organisation erhöhen und den Zugang zu globalen Netzwerken und Fachwissen erweitern. Infolgedessen können sich diese internen Teams frei auf die Unternehmensstrategie, Compliance und die Stärkung der Mitarbeitererfahrung konzentrieren.

Um mehr darüber zu erfahren, wie SIRVA Ihr Unternehmen unterstützen und eine gründliche Überprüfung der Mobilitätsstruktur, -prozesse und -richtlinien Ihres Unternehmens durchführen kann, kontaktieren Sie uns unter concierge@sirva.com.

Mitwirkende

Jialin Chia, Senior Regional Marketing Manager, APAC & Naher Osten

Lisa Marie DeSanto, Content Marketing Manager