



## Projekttitle: Holistische Interkulturelle Vorbereitung

PROJEKT NUMMER: 2019-1-ES01-KA202-065513

### ANALYSE DER IN DEN UMFRAGEN ERZIELTEN ERGEBNISSE:

**Project Start Date:** 16/10/2019

**Projektabschluss:** 15/07/2021

**Projektdauer:** 21 Monate.

**Key Action:** Zusammenarbeit für Innovation und den Austausch bewährter Verfahren

#### Partner:



INTERNATIONAL FORMATION  
CENTER S.L.



LUX IMPULS GmbH



CENTRO EDILE A. PALLADIO



CENTRE DE FORMATION PERMANENTE  
DESCLASSES MOYENNES ET DES PME DE  
LIEGE, HUY, WAREMME ASBL



TALENTBRÜCKE GmbH & Co. KG



## Inhalt

Einleitung	3
I. ANALYSE DER ANTWORTEN IM AUSLAND TÄTIGER ARBEITNEHMER NACH LÄNDERN.	4
Belgien:	4
Deutschland:	10
Italien:	17
Spanien:	23
II. ANALYSE DER ANTWORTEN DER UNTERNEHMEN NACH LÄNDERN.	30
Belgien:	30
Deutschland:	35
Italien:	41
Spanien:	46
III. GESAMTANALYSE	52



## Einleitung:

Im Rahmen des Projekts wurde eine Umfrage mit zwei unterschiedlichen Gruppen durchgeführt: Zum einen richtete sich die Umfrage an Arbeitnehmer bzw. Expats, die entweder ihren Auslandsaufenthalt bereits abgeschlossen haben, derzeit in ein anderes Land entsandt sind oder in Zukunft in ein anderes Land gehen werden und zum anderen an Unternehmen mit ausländischen Arbeitnehmern.

Der an die Arbeitnehmer gerichtete Fragebogen enthält 12 Fragen und der für die Unternehmen 10 Fragen. In beiden Fragebögen werden die verschiedenen Faktoren analysiert, die bei Entsendungsprozessen zu berücksichtigen sind, um die unterschiedlichen Sichtweisen der beiden Gruppen analysieren zu können.

Die Umfragen wurden sowohl in den verschiedenen Sprachen der Mitgliedsländer (Spanisch, Deutsch, Französisch und Italienisch) als auch gleichzeitig in Englisch erstellt, so dass jeder Befragte wählen konnte, in welcher Sprache er antworten wollte. Für jedes an dieser strategischen Partnerschaft beteiligte Unternehmen bzw. Einrichtung und für jede Zielgruppe (Arbeitnehmer/Unternehmen) wurde ein Mindestindikator von 25 Umfragen festgelegt. Insgesamt nahmen 159 im Ausland tätige Arbeitnehmer und 131 Unternehmen mit ausländischen Arbeitnehmern teil.

Partnerland	Anzahl Fragebögen Arbeitnehmer	Anzahl Fragebögen Unternehmen
Belgien	26	28
Italien	33	28
Deutschland	70	50
Spanien	30	25
<b>GESAMT</b>	<b>159</b>	<b>131</b>

Da es in Deutschland zwei Partner gibt, ist die Zahl der erzielten Ergebnisse im Vergleich zu den anderen Partnern höher.

Im Folgenden werden zunächst die Daten und Ergebnisse jedes Landes analysiert. Im Anschluss daran werden dann sämtliche Daten, die im Rahmen der Befragung gewonnen wurden, zusammengeführt.



## I. ANALYSE DER ANTWORTEN IM AUSLAND TÄTIGER ARBEITNEHMER NACH LÄNDERN.

Belgien:

### 1. Warum sind Sie ins Ausland gegangen? Welche dieser Optionen treffen auf Sie zu?

a. My company sent me abroad for the first time.	
b. I've been on several foreign assignments for my company.	
c. I decided independently to go working abroad.	

Aus den Antworten der Expats aus Belgien geht hervor, dass die überwiegende Mehrheit von ihnen von ihrem Arbeitgeber ins Ausland entsandt wurde. Hervorzuheben ist auch, dass in 27 % der Fälle die Arbeitnehmer mehrmals im Ausland waren.

### 2. Wie wurden Sie auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	
b. Intercultural preparation.	
c. Supporting the family to be able to settle in.	
d. Organizational support.	
e. Preliminary visit to the country of destination.	
f. No preparation.	

Die meistgewählte Antwort ist „Unterstützung bei der Organisation“ und die am wenigsten gewählte „Die Familie dabei unterstützen sich (im Gastland) einzuleben“. Die übrigen Möglichkeiten erreichen ähnliche Prozentsätze. Das bedeutet also, die Arbeitnehmer sind der Ansicht, dass sich das Unternehmen zwar um interne organisatorische Fragen kümmert, aber nur begrenzte Unterstützung sowohl für die Familie bietet (bzw. diese nicht benötigt wird) als auch bei der Eingewöhnung im neuen Land leistet.



**3. Bewerten Sie anhand der Skala die Ihrer Meinung nach wichtigsten vorbereitenden Maßnahmen**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig
a. Language skills.			
b. Intercultural preparation.			
c. Supporting the family to be able to settle in.			
d. Organizational support.			
e. Preliminary visit to the country of destination.			

In Bezug auf die vorbereitenden Maßnahmen werden als „sehr wichtig“ solche Maßnahmen genannt, die mit der Organisation, Sprachkenntnissen und der interkulturellen Vorbereitung zu tun haben. Dagegen messen sie den Antworten c) und e), die sich auf die Unterstützung der Familie beim Einleben und einem vorbereitenden Besuch des Ziellands vor der Entsendung beziehen, sehr wenig Bedeutung bei.

**4. Welche Unterstützung haben Sie zu Beginn Ihres Auslandsaufenthalts zur Integration in das alltägliche Leben erhalten?**

a. Language classes.	
b. Intercultural Coaching: external help.	
c. Socializing opportunities inside the company.	
d. Support from a team member.	
e. Not applicable.	

Bei dieser Frage geben die Arbeitnehmer an, dass sie Unterstützung durch ein Teammitglied und Möglichkeiten zum Knüpfen von Kontakten innerhalb des Unternehmens erhalten haben. Die Maßnahme „interkulturelle Vorbereitung“ wurde am wenigsten gewählt. Die Mitarbeiter haben also kein interkulturelles Training erhalten. Belgien ist ein multikulturelles Land. Der niedrige Wert bei interkulturellen Trainings ist also möglicherweise auch darauf zurückzuführen, dass den Arbeitnehmern die Kultur in den Zielländern bekannt ist.



**5. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung zur Integration in das alltägliche Leben?**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Keine Unterstützung
a. Language classes.				
b. Intercultural Coaching: external help.				
c. Socializing opportunities inside the company.				
d. Support from a team member.				

Bei dieser Frage wird nach der Meinung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer zur Unterstützung gefragt und wieder ist die am wenigsten wichtige Antwort die interkulturelle Unterstützung. Die anderen drei Maßnahmen werden mit ähnlichen Prozentsätzen als sehr wichtig oder wichtig eingestuft.

**6. Welche Unterstützung haben Sie während Ihres Auslandsaufenthalts hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen erhalten?**

a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.	
b. Information about corporate culture / company organization.	
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having comeback from abroad.	
d. Not applicable.	

In engem Zusammenhang mit dem vorhergehenden Punkt werden hier die Faktoren der tatsächlich erhaltenen Unterstützung analysiert: Die Betreuung durch einen Vorgesetzten fällt am stärksten ins Gewicht. Ebenso wie die Tatsache, dass es keine Unterstützung gab, was aber möglicherweise nicht zutreffend ist.



**7. Bitte bewerten Sie die Ihrer Meinung nach wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen während Ihres Auslandsaufenthalts.**

	1 (Sehr wichtig)	2 (Wichtig)	3 (Nicht wichtig)
a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.			
b. Information about corporate culture / company organization.			
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having come back from abroad.			

Nach Meinung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer sind Informationen über die (weitere) berufliche Entwicklung der am wenigsten geschätzte Aspekt. Sie konzentrieren sich eher auf die Themen „Unterstützung durch einen Vorgesetzten“ und „Informationen zur Unternehmenskultur“.

**8. Welche Art von Unterstützung zur sozialen Integration haben Sie während Ihres "Expatriationsaufenthalts" erhalten?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	
d. Not applicable.	

Hinsichtlich der sozialen Integration geben die Arbeitnehmer an, dass sie vom Unternehmen mehr Unterstützung bei sozialen Aktivitäten oder durch einen Kollegen oder Vorgesetzten erhalten haben, jedoch weniger Hilfe, wenn es um praktische Unterstützung bei der Familienzusammenführung geht. Das ist ähnlich wie bei den vorherigen Fragen zu diesem Thema.



**9. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung bei der sozialen Integration während Ihres "Expatriationsaufenthalts"?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications	

Wenn man in Betracht zieht, welche Unterstützung die Arbeitnehmer im Zuge ihres Standortwechsels von den Unternehmen wünschen, entspricht es dem, was die Arbeitgeber bieten: Als wichtigste Aspekte für die soziale Integration werden die Teilnahme am Gemeinschaftsleben und die Unterstützung durch ein Mitglied des Unternehmens angesehen. Weniger wichtig ist den Expats dagegen die Unterstützung zur Zusammenführung von Familien.

**10. Was waren die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie während Ihres Auslandsaufenthalts konfrontiert waren?**

a. Integration problems for my family.	
b. I had problems with my new job tasks.	
c. I had problems or misunderstandings with colleagues/superiors.	
d. Poor social life.	
e. Economic issues.	
f. Personal safety issues.	
g. Homesickness.	

Die größten Schwierigkeiten, die während des Auslandsaufenthalts auftreten, hängen meist mit persönlichen Faktoren zusammen, wie dem sozialen Leben, Heimweh und persönlichen Sicherheitsaspekten. Die anderen Optionen, die sich mehr auf arbeitsbezogene Fragen beziehen, werden weniger als Probleme während des Aufenthalts im Gastland wahrgenommen.





**11. Bitte geben Sie alle anderen relevanten Themen an, die Ihrer Meinung nach für diese Umfrage wichtig sind**

- Verständnis und familiärer Zusammenhalt sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg der Auswanderung. Leider gehen nicht alle Familien unbeschadet aus diesem Abenteuer hervor.
- Die persönliche Motivation und die Integration in das lokale sozioökonomische Umfeld sind von größter Bedeutung.
- Fehlender gesellschaftlicher Rückhalt für die soziale Integration im Land.
- Länder, in denen Konflikte herrschen (Ex-Jugoslawien während des Krieges).
- Aufgeschlossenheit!
- Hängt vom Zielland ab.
- Mehrere Reisen in die Vereinigten Staaten.
- Eine Mission zur Montage von Industriemaschinen in Italien.
- Mehrere Auslandsaufenthalte in Osteuropa.

**12. Welcher Berufsgruppe gehörten Sie während Ihres Auslandsaufenthalts an?**

a. Alta dirección.	
b. Mandos intermedios / Ejecutivos / Consultores.	
c. Soporte técnico.	
d. Trabajadores cualificados.	

Die Mehrheit der Arbeitnehmer im Ausland, die auf diese Umfrage geantwortet haben, waren Manager und leitende Angestellte.

**13. Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen als Expat?**

1	0
2	0
3	2
4	15
5	9

Aus den eingegangenen Antworten geht hervor, dass 24 der 27 Befragten ihre Erfahrungen als gut oder sehr gut bewerten und zwar mit den beiden höchsten Bewertungen: 4 von 5 und 5 von 5.



## Deutschland

### 1. Warum sind Sie ins Ausland gegangen? Welche dieser Optionen treffen auf Sie zu?

a. My company sent me abroad for the first time.	
b. I've been on several foreign assignments for my company.	
c. I decided independently to go working abroad.	

In 61 % der Fälle trafen die Arbeitnehmer selbst die Entscheidung, in einem anderen Land zu arbeiten. Nur in 21 % der Fälle wurden sie vom Unternehmen entsendet.

### 2. Wie wurden Sie auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	
b. Intercultural preparation.	
c. Supporting the family to be able to settle in.	
d. Organizational support.	
e. Preliminary visit to the country of destination.	
f. No preparation.	

Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind die interkulturelle Vorbereitung und organisatorische Unterstützung. Auch hier erzielt den niedrigsten Prozentsatz die Unterstützung der Familie beim Einleben im neuen Land.



**3. Bewerten Sie anhand der Skala die Ihrer Meinung nach wichtigsten vorbereitenden Maßnahmen**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig
a. Language skills.			
b. Intercultural preparation.			
c. Supporting the family to be able to settle in.			
d. Organizational support.			
e. Preliminary visit to the country of destination.			

In diesem Fall weisen alle Maßnahmen sehr ähnliche Prozentsätze auf, wobei Sprache, interkulturelle Vorbereitung, organisatorische Unterstützung und Hilfe bei Eingewöhnungsproblemen der Familien am häufigsten genannt werden.

**4. Welche Unterstützung haben Sie zu Beginn Ihres Auslandsaufenthalts zur Integration in das alltägliche Leben erhalten?**

a. Language classes.	
b. Intercultural Coaching: external help.	
c. Socializing opportunities inside the company.	
d. Support from a team member.	
e. Not applicable.	

Die meisten Arbeitnehmer geben an, dass sie von einem Teammitglied unterstützt wurden und die Möglichkeit hatten, innerhalb des Unternehmens Kontakte zu knüpfen, obwohl auch bei den übrigen Antwortmöglichkeiten ein hoher Prozentsatz angegeben wird.



**5. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung zur Integration in das alltägliche Leben?**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Keine Unterstützung
a. Language classes.				
b. Intercultural Coaching: external help.				
c. Socializing opportunities inside the company.				
d. Support from a team member.				

Diese Frage bezieht sich auf die Meinung der Arbeitnehmer zu den verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen. Hervorgehoben werden hier vor allem das Erlernen der Sprache und Möglichkeiten in der Firma Kontakte zu knüpfen. Allerdings werden alle Optionen mit ähnlichen Prozentzahlen als sehr wichtig oder wichtig bewertet.

**6. Welche Unterstützung haben Sie während Ihres Auslandsaufenthalts hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen erhalten?**

a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.	
b. Information about corporate culture / company organization.	
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having comeback from abroad.	
d. Not applicable.	

Diese Frage ist eng mit der vorherigen verknüpft und analysiert, welche Unterstützungsmaßnahmen die Arbeitnehmer tatsächlich erhalten haben. Den höchsten Wert erreicht die Maßnahme „Informationen zur Unternehmenskultur/Organisation des Unternehmens“, gefolgt vom Mentoring. Die von den Arbeitnehmern am wenigsten gewählte Option sind Informationen zu Karrieremöglichkeiten nach dem Auslandsaufenthalt.



**7. Bitte bewerten Sie die Ihrer Meinung nach wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen während Ihres Auslandsaufenthalts.**

	1 (Sehr wichtig)	2 (Wichtig)	3 (Nicht wichtig)
a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.			
b. Information about corporate culture / company organization.			
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having come back from abroad.			

Nach Meinung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer sind Informationen über die (weitere) berufliche Entwicklung der am wenigsten geschätzte Aspekt. Sie konzentrieren sich eher auf die Themen „Unterstützung durch einen Vorgesetzten“ und „Unternehmenskultur“.

**8. Welche Art von Unterstützung zur sozialen Integration haben Sie während Ihres "Expatriationsaufenthalts" erhalten?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	
d. Not applicable.	

Hinsichtlich der sozialen Integration geben die Arbeitnehmer an, dass sie vom Unternehmen eher Unterstützung bei sozialen Aktivitäten oder durch einen Kollegen oder Vorgesetzten erhalten haben, jedoch weniger Hilfe, wenn es um praktische Unterstützung bei der Familienzusammenführung geht. Das ist ähnlich wie bei den vorherigen Fragen zu diesem Thema.



**9. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung bei der sozialen Integration während Ihres "Expatriationsaufenthalts"?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications	

In diesem Punkt sagen die deutschen Expats, dass das Unternehmen ihnen mit Integrationsprogrammen und der Teilnahme an sozialen Aktivitäten hilft. Der von den Unternehmen am wenigsten berücksichtigte Faktor ist die Unterstützung bei der Familienzusammenführung.

**10. Was waren die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie während Ihres Auslandsaufenthalts konfrontiert waren?**

a. Integration problems for my family.	
b. I had problems with my new job tasks.	
c. I had problems or misunderstandings with colleagues/superiors.	
d. Poor social life.	
e. Economic issues.	
f. Personal safety issues.	
g. Homesickness.	

Die größten Schwierigkeiten, die während des Auslandsaufenthalts auftreten, hängen meist mit persönlichen Faktoren zusammen, wie dem sozialen Leben, Heimweh und Missverständnissen mit Vorgesetzten oder Kollegen. Die anderen Optionen, die sich mehr auf arbeitsbezogene Fragen beziehen, werden ebenso wie diejenigen, die mit finanziellen Fragen zusammenhängen weniger als Probleme während des Aufenthalts im Gastland wahrgenommen.



### **11. Bitte geben Sie alle anderen relevanten Themen an, die Ihrer Meinung nach für diese Umfrage wichtig sind**

- Der Sprache wird nicht genügend Bedeutung beigemessen. Sie sollte das erste Thema sein, das angesprochen wird.
- Schule für die Kinder.
- Da Zufriedenheit im Ausland nur möglich ist, wenn auch die Familie zufrieden ist, ist ein wichtiger Punkt, wie der mitreisende Ehepartner, der oft nicht arbeiten darf, integriert wird und welche Unterstützung er erhält.
- Unterstützung durch die Personalabteilung, bei der Wohnungssuche, der Eröffnung eines Kontos usw.
- Mangelnde Klärung des Auftrags im Vorfeld, Schwierigkeiten mit Kollegen aufgrund unterschiedlicher Gehälter im Team (Expats und einheimische Mitarbeiter).
- Bereitschaft zu akzeptieren, dass ein anderer Lebensstandard nicht unbedingt schlechter ist.
- Die Familie muss integriert und unterstützt werden (Arbeit, Schule oder sonstige Betreuung der Kinder), der Rest findet sich von selbst.
- Physikalische Auswirkungen, z. B. Höhenunterschiede.
- Interkulturelle Missverständnisse und Unwissenheit im Unternehmen.
- Kontakte mit Einheimischen, um sich Normen und Werte besser anzueignen.
- Es wäre hilfreich, einen "sozialen" Mentor zu bestimmen. Für viele Unternehmen geht es bei der Entsendung einer Person ins Ausland mehr um das Abhaken von Kästchen als darum, sicherzustellen, dass die entsandte Person und ihre Familie außerhalb des Arbeitsumfelds glücklich sind.
- Unterstützung durch das Unternehmen und den Vorgesetzten. Finanzielle Stabilität in Bezug auf die pünktliche Zahlung des Gehalts.
- Ruhestand, Steuern.
- Kulturelle Unterschiede.
- Sehr hilfreich für die Organisation.
- Herausforderung.
- Wichtigste Anpassung: an die Kultur des Landes.
- Die Art und Weise, wie sich die Menschen im Land verhalten.
- Erkennen, dass man ein Gast ist und sich entsprechend verhalten. Die Kultur, in der man sich befindet, respektieren.
- Liebe das Land, in das du gehst.



- Ein alleinstehender Mann hat es viel leichter als eine Frau (wegen der Risiken in Papua Neuguinea) und eine Familie. Denn wenn die Frau oder die Kinder nicht glücklich im Leben und in der Schule sind, wird die Arbeit nicht gedeihen.
- Gesundheitsprobleme sind bei der Arbeit in Entwicklungsländern immer ein Thema. Es ist wichtig, darauf vorbereitet zu sein und sich selbst mit ärztlicher Betreuung und Medikamenten zu versorgen, da einige Unternehmen ihre Mitarbeiter nicht gut genug vorbereiten.
- Die medizinische Infrastruktur im Land.
- Meine berufliche Leistungsfähigkeit zu erhalten.
- Mein Unternehmen befindet sich in Frankreich und ich arbeite mit einem kleinen lokalen Team in Thailand zusammen. Das Gefühl, von meinem Unternehmen isoliert zu sein, ist sehr schwierig für mich. Mein Vorgesetzter in Frankreich tut nichts, um mich mehr einzubeziehen und mir das Gefühl zu geben, Teil des Unternehmens zu sein. Ich bleibe nur dank meines eigenen Willens motiviert und bin zu 100 % auf mich selbst angewiesen.
- Wechsel in ein anderes Unternehmen.
- Das Erlernen der Sprache spielt eine wichtige Rolle.
- Arbeitssuche nach dem Studium, Entwicklung des Berufslebens.
- Umweltverschmutzung/Mangel an Zugang zur Natur, mangelnde Auswahl an Lebensmitteln, Ghettoisierung von "Ausländern", Insellage von Expat- und Gastkultur, gegenseitige mangelnde Aufklärung von Expats und Einheimischen über die kulturelle, soziale und politische Geschichte der Region.
- Kulturelle Bildung.
- Definitiv kulturelles Bewusstsein, Erlernen der Landessprache, auch wenn sie Englisch sprechen.
- Interesse an der Arbeit in Papua Neuguinea.

## 12. Welcher Berufsgruppe gehörten Sie während Ihres Auslandsaufenthalts an?

a. Alta dirección.	
b. Mandos intermedios / Ejecutivos / Consultores.	
c. Soporte técnico.	
d. Trabajadores cualificados.	

Die meisten der deutschen Expats, die auf diese Umfrage geantwortet haben, gehörten zum mittleren Management und zu den Fachkräften.





### 13. Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen als Expat?

1	2
2	2
3	14
4	29
5	32

77 % der Befragten bewerteten ihre Erfahrungen als gut oder sehr gut.



## Italien

### 1. Warum sind Sie ins Ausland gegangen? Welche dieser Optionen treffen auf Sie zu?

a. My company sent me abroad for the first time.	
b. I've been on several foreign assignments for my company.	
c. I decided independently to go working abroad.	

In 70 % der Fälle trafen die Arbeitnehmer selbst die Entscheidung, in einem anderen Land zu arbeiten. Nur in 18 % der Fälle waren sie vom Unternehmen entsandt. Andererseits wurden nur 12 % der Arbeitnehmer mehrmals ins Ausland entsendet.

### 2. Wie wurden Sie auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	
b. Intercultural preparation.	
c. Supporting the family to be able to settle in.	
d. Organizational support.	
e. Preliminary visit to the country of destination.	
f. No preparation.	

Am häufigsten wurde genannt, dass die Expats überhaupt nicht auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet wurden. Unter Umständen liegt es daran, dass dies nicht notwendig war. Es folgen das Erlernen der Sprache des Ziellandes und organisatorische Unterstützung. Die Option „Unterstützung der Familie“ wurde von niemandem genannt.



**3. Bewerten Sie anhand der Skala die Ihrer Meinung nach wichtigsten vorbereitenden Maßnahmen**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig
a. Language skills.			
b. Intercultural preparation.			
c. Supporting the family to be able to settle in.			
d. Organizational support.			
e. Preliminary visit to the country of destination.			

Wenn man die Ergebnisse bei den Antwortmöglichkeiten von „Sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammenzählt, ist zu erkennen, dass alle Möglichkeiten ähnlich häufig gewählt worden sind. Mit einer Ausnahme: Der vorbereitende Besuch im Zielland vor der Entsendung wird als weniger wichtig angesehen.

**4. Welche Unterstützung haben Sie zu Beginn Ihres Auslandsaufenthalts zur Integration in das alltägliche Leben erhalten?**

a. Language classes.	
b. Intercultural Coaching: external help.	
c. Socializing opportunities inside the company.	
d. Support from a team member.	
e. Not applicable.	

Was die praktische Unterstützung bei der Integration in das alltägliche Leben betrifft, waren die wichtigsten Aspekte das Erlernen der Sprache im Gastland und die Unterstützung durch ein Teammitglied. Am wenigsten Unterstützung gab es durch interkulturelle Coachings.



**5. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung zur Integration in das alltägliche Leben?**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Keine Unterstützung
a. Language classes.				
b. Intercultural Coaching: external help.				
c. Socializing opportunities inside the company.				
d. Support from a team member.				

Die vier vorgestellten Aspekte werden von den Arbeitnehmern während des Auslandsaufenthalts überwiegend als wichtig oder sehr wichtig angesehen. Keiner wird als signifikant unwichtig angesehen.

**6. Welche Unterstützung haben Sie während Ihres Auslandsaufenthalts hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen erhalten?**

a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.	
b. Information about corporate culture / company organization.	
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having comeback from abroad.	
d. Not applicable.	

Bei dieser Frage geht es darum, welche Unterstützung die Expats tatsächlich von den Unternehmen erhalten haben. In diesem Fall weisen die Antworten a (Mentoring) und b (Information zur Unternehmenskultur und –organisation) einen wesentlich höheren Prozentsatz auf als die übrigen Wahlmöglichkeiten. Und auch hier ist die Information zur weiteren Karriere nach der Rückkehr die Antwort mit dem niedrigsten Wert.



**7. Bitte bewerten Sie die Ihrer Meinung nach wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen während Ihres Auslandsaufenthalts.**

	1 <i>(Sehr wichtig)</i>	2 <i>(Wichtig)</i>	3 <i>(Nicht wichtig)</i>
a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.			
b. Information about corporate culture / company organization.			
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having come back from abroad.			

Als wichtigsten Aspekt in Bezug auf ihre Integration sehen die Expats das Mentoring gefolgt von Informationen über die Unternehmenskultur und schließlich Informationen über die berufliche Entwicklung nach der Rückkehr von einem Auslandsaufenthalt.

**8. Welche Art von Unterstützung zur sozialen Integration haben Sie während Ihres "Expats-Aufenthalts" erhalten?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	
d. Not applicable.	

Hinsichtlich der sozialen Integration geben die Arbeitnehmer an, dass sie vom Unternehmen eher Unterstützung bei sozialen Aktivitäten oder durch einen Kollegen oder Vorgesetzten erhalten haben, jedoch weniger Hilfe, wenn es um praktische Unterstützung bei der Familienzusammenführung geht. Das ist ähnlich wie bei den vorherigen Fragen zu diesem Thema.



**9. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung bei der sozialen Integration während Ihres "Expatrie-Aufenthalts"?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications	

Hier sagen die Arbeitnehmer, dass das Unternehmen ihnen mit Integrationsprogrammen und der Teilnahme an sozialen Aktivitäten hilft. Außerdem werden sie durch einen Kollegen oder Vorgesetzten unterstützt.

**10. Was waren die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie während Ihres Auslandsaufenthalts konfrontiert waren?**

a. Integration problems for my family.	
b. I had problems with my new job tasks.	
c. I had problems or misunderstandings with colleagues/superiors.	
d. Poor social life.	
e. Economic issues.	
f. Personal safety issues.	
g. Homesickness.	

Den höchsten Prozentsatz (49,06 %) erzielen die Antworten „Heimweh“ und „Wenig Sozialleben“. Es folgen Missverständnisse mit Kollegen oder Vorgesetzten. Die übrigen Optionen erreichen einen viel geringeren Prozentsatz.



**11. Bitte geben Sie alle anderen relevanten Themen an, die Ihrer Meinung nach für diese Umfrage wichtig sind**

- Familie ist nicht dabei
- Ein Tutor

**12. Welcher Berufsgruppe gehörten Sie während Ihres Auslandsaufenthalts an?**

a. Alta dirección.	
b. Mandos intermedios / Ejecutivos / Consultores.	
c. Soporte técnico.	
d. Trabajadores cualificados.	

Die Mehrheit der italienischen Arbeitnehmer, die die Fragen beantworteten, sind Techniker und Manager.

**13. Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen als Expat?**

1	0
2	0
3	4
4	19
5	10

Insgesamt 87 % der Befragten bewerteten ihre Erfahrungen als gut oder sehr gut.



## Spanien

### 1. Warum sind Sie ins Ausland gegangen? Welche dieser Optionen treffen auf Sie zu?

a. My company sent me abroad for the first time.	
b. I've been on several foreign assignments for my company.	
c. I decided independently to go working abroad.	

In 60 % der Fälle trafen die spanischen Arbeitnehmer selbst die Entscheidung, in einem anderen Land zu arbeiten. Und 16 % der Arbeitnehmer waren mehrmals im Ausland tätig.

### 2. Wie wurden Sie auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	
b. Intercultural preparation.	
c. Supporting the family to be able to settle in.	
d. Organizational support.	
e. Preliminary visit to the country of destination.	
f. No preparation.	

Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind das Erlernen der Sprache des Gastlandes sowie die organisatorische Unterstützung. Mit einigem Abstand folgt die Unterstützung der Familie beim Einleben. Die Optionen mit den niedrigsten Werten sind die interkulturelle Vorbereitung und der Besuch des Ziellands vor der Entsendung.





**3. Bewerten Sie anhand der Skala die Ihrer Meinung nach wichtigsten vorbereitenden Maßnahmen**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig
a. Language skills.			
b. Intercultural preparation.			
c. Supporting the family to be able to settle in.			
d. Organizational support.			
e. Preliminary visit to the country of destination.			

In diesem Fall weisen alle Maßnahmen sehr ähnliche Prozentsätze auf, mit Ausnahme der Option eines Besuchs im Zielland vor der Entsendung. Dieser Punkt wird im Vergleich mit den anderen als weniger wichtig angesehen.

**4. Welche Unterstützung haben Sie zu Beginn Ihres Auslandsaufenthalts zur Integration in das alltägliche Leben erhalten?**

a. Language classes.	
b. Intercultural Coaching: external help.	
c. Socializing opportunities inside the company.	
d. Support from a team member.	
e. Not applicable.	

Bei dieser Frage sind alle aufgeführten Maßnahmen recht gut vertreten, einschließlich der Option, keinerlei Unterstützung erhalten zu haben. Die Prozentsätze reichen von 29,63 % für das Erlernen der Sprache des Ziellandes bis zu 14,81 % für Interkulturelles Coaching.



**5. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung zur Integration in das alltägliche Leben?**

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Keine Unterstützung
a. Language classes.				
b. Intercultural Coaching: external help.				
c. Socializing opportunities inside the company.				
d. Support from a team member.				

Diese Frage bezieht sich auf die Meinung der Arbeitnehmer zu den verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen. In diesem Fall werden alle Optionen sehr ausgewogen beurteilt und mit sehr ähnlichen Prozentsätzen gewählt.

**6. Welche Unterstützung haben Sie während Ihres Auslandsaufenthalts hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen erhalten?**

a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.	
b. Information about corporate culture / company organization.	
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having comeback from abroad.	
d. Not applicable.	

Diese Frage ist eng mit der vorherigen verknüpft und analysiert, welche Unterstützungsmaßnahmen die Arbeitnehmer tatsächlich erhalten haben. Die Maßnahmen a (Mentoring) und b (Informationen zur Unternehmenskultur/Organisation des Unternehmens) haben einen viel höheren Prozentsatz erreicht als der Rest. Und wie in den übrigen Ländern wurden auch hier die Informationen zu Karrieremöglichkeiten nach dem Auslandsaufenthalt am wenigsten gewählt.



**7. Bitte bewerten Sie die Ihrer Meinung nach wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung hinsichtlich Ihrer Karriere und/oder Ihrer Integration in das Unternehmen während Ihres Auslandsaufenthalts.**

	1 (Sehr wichtig)	2 (Wichtig)	3 (Nicht wichtig)
a. Mentoring: Support/ Advice from your superior.			
b. Information about corporate culture / company organization.			
c. Information about career development/expectations with reference to the period after having come back from abroad.			

Bei dieser Frage nach den wichtigsten Maßnahmen zu ihrer Unterstützung im Ausland folgen die Expats dem gleichen Trend wie in den anderen Ländern und nennen Mentoring als wichtigste Maßnahme, gefolgt von Informationen über die Unternehmenskultur und als letzten Punkt Informationen über die berufliche Entwicklung nach der Rückkehr vom Auslandsaufenthalt.

**8. Welche Art von Unterstützung zur sozialen Integration haben Sie während Ihres "Expats-Aufenthalts" erhalten?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	
d. Not applicable.	

Hinsichtlich der sozialen Integration geben die Arbeitnehmer an, dass sie Unterstützung durch einen Kollegen oder Vorgesetzten erhalten haben und/oder überhaupt keine Unterstützung. Es ist anzumerken, dass es keinerlei praktische Unterstützung bei der Familienzusammenführung gab.



**9. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte in Bezug auf die Unterstützung bei der sozialen Integration während Ihres "Expat-Aufenthalts"?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	
b. Support from a peer and/or your superior.	
c. Providing practical support in order to recurring family unifications	

In Bezug auf die wichtigsten Aspekte zur Unterstützung der sozialen Integration im Aufnahmeland geben die Arbeitnehmer an, dass das Unternehmen ihnen mit Integrationsprogrammen, der Teilnahme an sozialen Aktivitäten und der Unterstützung durch Kollegen im Unternehmen hilft. Der am wenigsten berücksichtigte Faktor ist dagegen die Unterstützung bei der Familienzusammenführung.

**10. Was waren die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie während Ihres Auslandsaufenthalts konfrontiert waren?**

a. Integration problems for my family.	
b. I had problems with my new job tasks.	
c. I had problems or misunderstandings with colleagues/superiors.	
d. Poor social life.	
e. Economic issues.	
f. Personal safety issues.	
g. Homesickness.	

Die größten Schwierigkeiten bestehen mit 53,57 % im Zusammenhang mit Heimweh und dem eingeschränkten sozialen Leben. Die am wenigsten wahrgenommenen Schwierigkeiten (3,57 %) sind Integrationsprobleme der Familie und persönliche Sicherheitsprobleme.



### 11. Bitte geben Sie alle anderen relevanten Themen an, die Ihrer Meinung nach für diese Umfrage wichtig sind

- Ein weiteres Problem ist die Suche nach einer Wohnung. Als ich eine Wohnung suchte, konnte ich mich nicht auf meinen Spanischunterricht konzentrieren. Ich denke, es wäre besser, in eine Einrichtung zu gehen, um Hilfe bei der Wohnungssuche zu bekommen.
- Es ist wichtig zu bedenken, dass der Ehe- oder Lebenspartner, der den Expat begleitet, möglicherweise seinen Arbeitsplatz aufgibt; daher sind Programme zur Unterstützung der aktiven Arbeitssuche im Gastland für die Begleitperson ein Thema, das die Organisationen in Betracht ziehen sollten. Unterstützung für den Expat bei der Ankunft am neuen Zielort ist von elementarer Bedeutung.
- Es ist wichtig, die interkulturellen Unterschiede im Voraus zu kennen, um mit den Emotionen in unerwarteten Situationen besser umgehen zu können.
- Hilfe bei der Suche nach einer Unterkunft oder zumindest eine Beratung, da wir uns in der Gegend nicht auskennen. Dies ist immer willkommen.
- Eine etwas längere Dauer für den Sprachaufenthalt.
- Verwaltungsaufwand und andere Formalitäten, Banken, die Schwierigkeit eine Unterkunft zu finden...
- Vorbereitung vor der Reise ist wichtig. Die Erwartungshaltung muss angemessen sein. Die Kenntnis der kulturellen Verhaltensweisen und Unterschiede vermeidet Missverständnisse.

### 12. Welcher Berufsgruppe gehörten Sie während Ihres Auslandsaufenthalts an?

a. Alta dirección.	
b. Mandos intermedios / Ejecutivos / Consultores.	
c. Soporte técnico.	
d. Trabajadores cualificados.	

Die meisten der ausländischen Arbeitnehmer, die auf diese Umfrage geantwortet haben, gehören zum mittleren Management und zu den Fachkräften.

### 13. Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen als Expat?

1	0
2	1
3	3
4	16
5	10

Überwältigende 87 % der Befragten bewerteten ihre Erfahrungen als gut oder sehr gut.



### Fazit:

Expats sehen vor allem Aspekte in Bezug auf ihr persönliches und familiäres Leben als Hauptprobleme an. Dies sind allerdings auch die Punkte, die von den Unternehmen am wenigsten berücksichtigt werden. Denn der Fokus der Unternehmen liegt auf den Faktoren, die mit der Arbeit verbunden sind. Auch wenn dies in vielen Fällen darauf zurückzuführen ist, dass aufgrund der Aufenthaltsdauer oder der persönlichen Situation der Expats keine Unterstützung für die Familienzusammenführung erforderlich war.



## II. ANALYSE DER VON DEN UNTERNEHMEN ERHALTENEN ANTWORTEN NACH LÄNDERN.



### Belgien:

**1. As a sending organization of workers abroad, what criteria are important for a worker to send him abroad?**

a. Technical knowledge.	23
b. Open and flexible character.	22
c. Relocation request.	13

Die Organisationen sind der Meinung, dass die beiden relevanten Aspekte technisches Fachwissen und ein offener und flexibler Charakter sind. Der dritte Grund, mit halb so vielen Stimmen wie die vorherigen, war der Wunsch nach einer Versetzung ins Ausland.

**2. Before sending a worker, which preparation do you offer?**

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	13
b. Intercultural preparation.	11
c. Supporting the family to be able to settle in.	2
d. Organizational support.	22
e. Preliminary visit to the country of destination.	9
f. No preparation.	2

Die Unternehmen sind der Meinung, dass der wichtigste Faktor bei der Entsendung von Mitarbeitern in andere Länder die Option der organisatorischen Unterstützung ist. Nach dieser Option sind die beiden relevantesten Optionen das Erlernen einer anderen Sprache und die interkulturelle Vorbereitung mit 22,03 % bzw. 18,64 %. Der am wenigsten relevante Faktor ist die Option in Bezug auf Unterstützung und Hilfe beim Einleben der Familie.



**3. In your opinion, rate the most important type of preparation according to the scale.**

	Very Important	Important	Not Important
a. Language skills.	11	11	6
b. Intercultural preparation.	9	16	3
c. Supporting the family to be able to settle in.	8	14	6
d. Organizational support.	24	3	1
e. Preliminary visit to the country of destination.	6	14	8

Wie bei der vorherigen Frage ist der wichtigste Faktor nach Ansicht der Unternehmen die organisatorische Unterstützung, gefolgt von interkultureller Vorbereitung und Kenntnissen einer anderen Sprache. Es ist anzumerken, dass in diesem Fall die familiäre Unterstützung bei der Eingewöhnung von 22 der 28 Befragten als wichtig oder sehr wichtig eingestuft wird.

**4. As a company that receives foreign workers, what kind of practical integration support did you offer at the beginning of the “expat stay”?**

a. Language classes.	12
b. Intercultural Coaching: external help.	2
c. Socializing opportunities inside the company.	15
d. Support from a team member.	16
e. Not applicable.	4

In Bezug auf die praktische Unterstützung, die die Unternehmen ihren „Expats“ geben, sind die wichtigsten: Unterstützung durch ein Teammitglied und die Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens Kontakte zu knüpfen. Mit Abstand am schlechtesten schneidet die Maßnahme interkulturelle Unterstützung ab: Die Unternehmen bieten praktisch keine interkulturelle Unterstützung an, sie wird nur in 2% der Fälle angeboten.





**5. In your opinion, please rate the most important issues related to practical integration support during the “expat stay”?**

	Very Important	Important	Not Important	Not Applicable
a. Language classes.	9	14	2	3
b. Intercultural Coaching: external help.	5	7	11	5
c. Socializing opportunities inside the company.	13	12	2	1
d. Support from a team member.	15	12	0	1

Die wichtigsten Faktoren für die Integration sind nach Ansicht der Unternehmen, in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit: Unterstützung durch ein Teammitglied, Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen und Sprachkurse. Wieder einmal ist es überraschend, wie wenig Wert auf die interkulturelle Vorbereitung gelegt wird, möglicherweise weil sie aufgrund der Besonderheiten des Standortwechsels oder des Ziellandes nicht unbedingt erforderlich ist.

**6. What kind of social integration support do you offer during the “expat stay”?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	16
b. Support from a peer and/or superior.	22
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	13
d. Not applicable.	3

In Bezug auf die Arten der Unterstützung, die Unternehmen ihren ausländischen Arbeitnehmern zum Zeitpunkt der Integration bieten, sind diese in der Reihenfolge: Unterstützung durch einen Kollegen oder Vorgesetzten, Teilnahme an Gemeinschaftsaktivitäten und drittens praktische Unterstützung für die Familie.



**7. In your opinion, please rate the most important issues related to social integration support during the “expat stay”?**

	<b>1</b> <i>(Very important)</i>	<b>2</b> <i>(Important)</i>	<b>3</b> <i>(Not Important)</i>
a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	10	10	8
b. Support from a peer and/or superior.	15	11	2
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	3	7	18

Auch hier stimmen die Daten mit den Ergebnissen der vorherigen Frage überein. Der wichtigste Faktor für die Integration ist die Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte, die Teilnahme an sozialen Aktivitäten und der letzte Faktor ist die Unterstützung der Familienzusammenführung.

**8. In your opinion, what are usually the main difficulties of "staying abroad" that can complicate the process?**

a. Integration problems of the families.	25
b. Difficulties with the job tasks.	3
c. Misunderstandings with colleagues/superiors.	6
d. Poor social life.	8
e. Economic issues.	1
f. Personal safety issues.	5
g. Homesickness.	22

Das Ergebnis dieser Frage ist interessant, da es im Widerspruch zu den beiden vorherigen Fragen steht. Die Hauptschwierigkeiten, die Unternehmen feststellen, die dazu führen können, dass der Auswanderungsprozess scheitert oder kompliziert ist, sind: das Fehlen des Herkunftslandes und zweitens Integrationsprobleme der Familie. Es ist überraschend, dass die Unternehmen, obwohl sie die Probleme der Familienintegration erkannt haben, nicht mehr Ressourcen in die Verbesserung der Integration der Arbeitnehmer stecken. Die Optionen, die am wenigsten als Schwierigkeiten bewertet werden, sind technische und wirtschaftliche (Optionen b und e).



**9. What is the approximate number of expatriate workers you have sent to another location or hosted at your company in the last five years?**

a. From 1 to 15.	12
b. From 15 to 30.	6
c. From 30 to 50.	1
d. More than 50.	9

Die meisten der Unternehmen, die auf diese Umfrage geantwortet haben, sind kleine Unternehmen mit 1 bis 30 Mitarbeitern, nur 9 Unternehmen haben mehr als 50 Mitarbeiter.

**10. Where is the mayor impact of the failure of the expat processes in your organization?**

a. Direct costs of assignment failure.	17
b. Higher costs than initially planned.	8
c. Damage of client relations.	3
d. Problems with local business.	4
e. Incomplete achievement of project's objectives.	13
f. Loss of investment in human capital.	22

Die größte Auswirkung ist der Verlust von Humankapital, gefolgt von den direkten Kosten des Prozessversagens und an dritter Stelle die Nichterreicherung der Projektziele. Probleme mit dem lokalen Geschäft oder in Bezug auf die Kundenbeziehungen werden kaum als Probleme erkannt.

**11. Please indicate any other relevant issues you think are important for this survey:**

- Es ist wichtig, begleitet zu werden und an jemanden verweisen zu können, der auf verschiedenen Ebenen helfen kann.
- Berücksichtigen Sie die Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes der entsandten Person und ihrer Familienangehörigen und die Bedeutung der Besteuerung (Besteuerung des Gehalts über die 183-Tage-Toleranzfrist hinaus), um eine mögliche Doppelbesteuerung zu vermeiden (Bedeutung der Wahl des Wohnsitzlandes für den Haupt- und Steuerzweck).
- Expatriierung/Auswanderung ist vor allem eine Geisteshaltung. Diese Geisteshaltung muss auch die Menschen durchdringen, die sie vor Ort begleiten (Familie, etc.). Ohne diese ist der ganze Prozess zum Scheitern verurteilt. Die Expatriierung (und vor allem die ausgedehnte Expatriierung) wird oft dadurch erschwert, dass beide Ehepartner arbeiten. Es gibt also ein echtes Opfer von Seiten einer der beiden Parteien.



## Germany:

### 1. As a sending organization of workers abroad, what criteria are important for a worker to send him abroad?

a. Technical knowledge.	37
b. Open and flexible character.	39
c. Relocation request.	28

Die wichtigsten Kriterien für die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland sind aus Sicht der deutschen Unternehmen in der Reihenfolge ihrer Bedeutung: Offenheit und Flexibilität, Fachkenntnisse und Wunsch nach einer Versetzung ins Ausland.

### 2. Before sending a worker, which preparation do you offer?

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	33
b. Intercultural preparation.	38
c. Supporting the family to be able to settle in.	29
d. Organizational support.	38
e. Preliminary visit to the country of destination.	19
f. No preparation.	0

Die wichtigsten von den Unternehmen angebotenen Vorbereitungen sind: organisatorische Unterstützung, interkulturelle Vorbereitung und Sprachtraining. Am wenigsten wird ein Besuch im Zielland vor der Entsendung angeboten und Unterstützung für die Familie beim Einleben.



**3. In your opinion, rate the most important type of preparation according to the scale.**

	Very Important	Important	Not Important
a. Language skills.	26	20	4
b. Intercultural preparation.	31	18	1
c. Supporting the family to be able to settle in.	24	24	2
d. Organizational support.	24	25	1
e. Preliminary visit to the country of destination.	6	24	20

Alle Optionen haben einen sehr ähnlichen Prozentsatz, mit Ausnahme des Vorabbesuchs im Zielland, der die am niedrigsten bewertete Option ist.

**4. As a company that receives foreign workers, what kind of practical integration support did you offer at the beginning of the “expat stay”?**

a. Language classes.	37
b. Intercultural Coaching: external help.	31
c. Socializing opportunities inside the company.	31
d. Support from a team member.	32
e. Not applicable.	4

In Bezug auf die Integration ist die praktischste Unterstützung, die von deutschen Unternehmen angeboten wird, der Sprachunterricht, gefolgt von der Unterstützung durch ein Teammitglied, der interkulturellen Vorbereitung und den Möglichkeiten innerhalb des Unternehmens Kontakte zu knüpfen. Dabei sind die Prozentsätze sehr breit auf die vier Optionen verteilt.



**5. In your opinion, please rate the most important issues related to practical integration support during the “expat stay”?**

	Very Important	Important	Not Important	Not Applicable
a. Language classes.	21	24	2	3
b. Intercultural Coaching: external help.	20	25	3	2
c. Socializing opportunities inside the company.	22	25	0	3
d. Support from a team member.	25	21	3	1

Diese Frage steht in engem Zusammenhang mit der vorherigen und die Ergebnisse sind ähnlich, wobei alle Optionen als sehr wichtig oder wichtig angesehen werden, um sie im Expatriierungsprozess zu berücksichtigen.

**6. What kind of social integration support do you offer during the “expat stay”?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	31
b. Support from a peer and/or superior.	38
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	25
d. Not applicable.	4

In Bezug auf die Arten der Unterstützung, die Unternehmen ihren im Ausland tätigen Arbeitnehmern für die Integration in das neue Land/die neue Kultur bieten, sind die Folgenden: Unterstützung durch einen Kollegen oder Vorgesetzten, Teilnahme an Gemeinschaftsaktivitäten und drittens praktische Unterstützung für die Familie.



**7. In your opinion, please rate the most important issues related to social integration support during the “expat stay”?**

	<b>1</b> <i>(Very important)</i>	<b>2</b> <i>(Important)</i>	<b>3</b> <i>(Not Important)</i>
a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	20	16	14
b. Support from a peer and/or superior.	24	14	12
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	6	20	24

Die Antworten auf diese Frage decken sich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Frage. Der wichtigste Faktor für die Integration ist die Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte, die Teilnahme an sozialen Aktivitäten und der letzte ist die Unterstützung bei der Familienzusammenführung, wenn auch in diesem Fall mit einem geringeren Prozentsatz im Vergleich zu den anderen beiden Optionen.

**8. In your opinion, what are usually the main difficulties of "staying abroad" that can complicate the process?**

a. Integration problems of the families.	39
b. Difficulties with the job tasks.	12
c. Misunderstandings with colleagues/superiors.	35
d. Poor social life.	33
e. Economic issues.	0
f. Personal safety issues.	5
g. Homesickness.	17

In Bezug auf die Schwierigkeiten, die zu einem Scheitern des Auslandsaufenthalts führen können, sind dies in der Reihenfolge: Integrationsprobleme der Familie, Missverständnisse, geringes Sozialleben mit den Prozentsätzen: 27%,25%,23%. Alle diese Faktoren sind mit persönlichen und familiären Problemen verbunden. Es ist anzumerken, dass wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht als Probleme wahrgenommen werden, die sich signifikant auf den Auslandsaufenthalt auswirken.



**9. What is the approximate number of expatriate workers you have sent to another location or hosted at your company in the last five years?**

a. From 1 to 15.	14
b. From 15 to 30.	7
c. From 30 to 50.	7
d. More than 50.	22

Hier ist der Anteil der Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern am höchsten, gefolgt von kleinen Organisationen mit 1 bis 15 Mitarbeitern.

**10. Where is the mayor impact of the failure of the expat processes in your organization?**

a. Direct costs of assignment failure.	17
b. Higher costs than initially planned.	25
c. Damage of client relations.	16
d. Problems with local business.	17
e. Incomplete achievement of project's objectives.	26
f. Loss of investment in human capital.	32

Was die Auswirkungen des Scheiterns des Auslandsaufenthalts betrifft, so konzentrieren sich diese laut den Antworten der Unternehmen auf den Verlust von Humankapital, erhöhte Projektkosten und die Nichterfüllung von Zielen. Weit weniger Auswirkungen werden in Bezug auf Kundenbeziehungen, Geschäftsprobleme und Kosten wahrgenommen.

**11. Please indicate any other relevant issues you think are important for this survey:**

- Weitere wichtige Aspekte für aufnehmende Unternehmen: Kompetenz zum „Auffangen“ der Mitarbeiter nach der Ankunft (Unterstützung durch Management und Kollegen, Austausch), Checkliste mit organisatorischen Aspekten.
- Zu den Fragen 4/5 b.): Interkulturelles Coaching ist wichtig, wird aber aus Kostengründen nicht angeboten / Zu Frage 6 b.): Kollegen haben ihr eigenes Leben - oft überlastet (tun, was sie in der Firma zu tun haben) / Zu Frage 8: Heimweh als Folge der 3 Faktoren a.), c.) und d.)
- Zu Frage 2.) Mitarbeiter bekommen Budget für Vorab-Beratung und müssen sich dann damit vorbereiten / Zu Frage 4. C) Hängt von der Rolle der Person ab.





- Zu Frage 3. a.) Hängt von der Geschäftssprache ab/ Zu Frage 5 b.) Hängt von der Situation ab: Wie unterschiedlich die Zielkultur ist und welche Rolle der Mitarbeiter hat / Zu Frage 6.a.) Hängt vom Zielland, der Kultur der Gastunternehmen und der Rolle des Mitarbeiters ab.
- Zu Frage 2. A) Sprachkenntnisse hängen vom Zielland ab// Ein sehr individuelles Thema, daher sind einige Fragen schwer zu beantworten (z.B. hängen die Schwierigkeiten stark von der entsendeten Person ab).
- Zu Frage 8: Hängt davon ab, ob es sich um eine Familie handelt oder was das Zielland ist. Sehr individuell und muss differenziert betrachtet werden.
- Eine Unterstützung der Integration durch interkulturelles Coaching fehlt hier völlig.
- Der Schwerpunkt dieser Umfrage liegt auf dem Entsendeprozess, aber auch der Reintegrationsprozess ist wichtig.
- 4 c) folgt automatisch.
- Zu Frage 10. c) Weniger eine Beeinträchtigung der Kundenbeziehungen, sondern eher eine Störung der Beziehung zwischen den Mitarbeitern.
- Zu Sprachtraining/Erwerb von Sprachkenntnissen: hängt vom Zielland ab. Zu Frage 6 c.) Wenn der Expat weiter als Europa entsandt wird, sollte die Familie gemeinsam ausreisen. Zu Frage 8 f.) Hängt vom Zielland ab.
- Zu Frage 8f.): Hängt vom Zielland ab.
- Zu den Fragen 6 a) & b): Eher sporadisch als systematisch.
- Zu Frage 5.) Diese Aspekte sind derzeit wegen der Isolation unter Corona so wichtig / Zu Frage 8: Es fehlen interkulturelle Probleme / Zu Frage 8f. Sicherheitsaspekte sind je nach Zielland unterschiedlich.
- Zu Frage 3a.) Hängt von der Dauer der Entsendung ab / Zu Frage 3b. es ist natürlich wichtig, macht aber deutlich, dass die Leute Verständnis- oder Toleranzprobleme haben. Es wäre besser, wenn ein interkulturelles Training in Zukunft nicht mehr notwendig wäre. / Zu Frage 7.a. Hängt von der Dauer der Entsendung ab (Teilnahme am gesellschaftlichen Leben) 8.g. Heimweh von Familienmitgliedern / Zu Frage 8.b. Hier geht es vor allem um nicht abgesprochene Aufgaben.
- Zu Fragen 2 & 3 c.: Nicht relevant für kurzfristige Einsätze.
- Die oben genannten Punkte können je nach Unternehmen und Aufgabe des Expats unterschiedlich sein.
- Gute Sprachkurse können interkulturelles Coaching überflüssig machen.
- Die größten Probleme sind in der Regel die schwierige Reintegration des Expats in die Muttergesellschaft sowie die sozialen Probleme innerhalb der Familie während des Einsatzes.



**1. As a sending organization of workers abroad, what criterions are important for a worker to send him abroad?**

a. Technical knowledge.	11
b. Open and flexible character.	20
c. Relocation request.	1

In diesem Fall sehen die italienischen Unternehmen die wichtigsten Kriterien für die Entsendung von Arbeitnehmern in andere Länder in folgender Reihenfolge: Offenheit und Flexibilität, technisches Wissen und schließlich Versetzungswünsche, die nur von einem der Unternehmen, die auf den Fragebogen geantwortet haben, geschätzt werden.

**2. Before sending a worker, which preparation do you offer?**

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	16
b. Intercultural preparation.	6
c. Supporting the family to be able to settle in.	2
d. Organizational support.	17
e. Preliminary visit to the country of destination.	4
f. No preparation.	0

Die wichtigsten von den Unternehmen angebotenen Vorbereitungen sind: organisatorische Unterstützung, interkulturelle Vorbereitung und Sprachtraining. Das geringste Angebot ist der Vorbereitende Besuch im Zielland zusammen mit der Familienbetreuung.



**3. In your opinion, rate the most important type of preparation according to the scale.**

	Very Important	Important	Not Important
a. Language skills.	16	12	0
b. Intercultural preparation.	10	16	2
c. Supporting the family to be able to settle in.	8	16	4
d. Organizational support.	15	13	0
e. Preliminary visit to the country of destination.	3	13	12

Alle Optionen haben einen sehr ähnlichen Prozentsatz mit Ausnahme des Vorabbesuchs, der die am wenigsten geschätzte Option ist, gefolgt von der Unterstützung der Familie, um sich einzuleben.

**4. As a company that receives foreign workers, what kind of practical integration support did you offer at the beginning of the “expat stay”?**

a. Language classes.	15
b. Intercultural Coaching: external help.	9
c. Socializing opportunities inside the company.	6
d. Support from a team member.	15
e. Not applicable.	2

Hinsichtlich der praktischen Unterstützung, die die Unternehmen ihren Expat-Mitarbeitern bieten, sind mit 63,83 % die wichtigsten Optionen das Erlernen der Sprache des Ziellandes und die Unterstützung durch ein Teammitglied. Interkulturelles Coaching ist mit 19,15% die dritte Option. Mit weitem Abstand bieten die Unternehmen keine Unterstützung zur sozialen Kontaktaufnahme im Unternehmen (12,77%) bzw. keine praktische Unterstützung zur Integration (4,26%).



**5. In your opinion, please rate the most important issues related to practical integration support during the “expat stay”?**

	Very Important	Important	Not Important	Not Applicable
a. Language classes.	11	16	1	0
b. Intercultural Coaching: external help.	11	13	2	2
c. Socializing opportunities inside the company.	9	18	0	1
d. Support from a team member.	13	14	0	1

Alle Optionen werden mit ähnlichen Prozentsätzen als wichtig oder sehr wichtig für den Entsendeprozess eingestuft, einschließlich Interkulturelles Coaching.

**6. What kind of social integration support do you offer during the “expat stay”?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	11
b. Support from a peer and/or superior.	16
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	4
d. Not applicable.	2

In Bezug auf die Unterstützung, die Unternehmen ihren Expatriats während der Integration geben, sind diese in der Reihenfolge: Unterstützung durch einen Kollegen oder Vorgesetzten, Teilnahme an Gemeinschaftsaktivitäten und an dritter Stelle praktische Unterstützung für die Familie mit einem Anteil von nur 12%.



**7. In your opinion, please rate the most important issues related to social integration support during the “expat stay”?**

	<b>1</b> <i>(Very important)</i>	<b>2</b> <i>(Important)</i>	<b>3</b> <i>(Not Important)</i>
a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	17	7	4
b. Support from a peer and/or superior.	11	16	1
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	0	5	23

Wie in den anderen Ländern stimmen die Antworten mit denen der vorherigen Frage überein. Der wichtigste Faktor für die Integration aus Sicht der Unternehmen ist die Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte, die Teilnahme an sozialen Aktivitäten und der letzte ist die Unterstützung bei der Familienzusammenführung, allerdings in diesem Fall mit einer sehr niedrigen Bewertung.

**8. In your opinion, what are usually the main difficulties of "staying abroad" that can complicate the process?**

a. Integration problems of the families.	17
b. Difficulties with the job tasks.	3
c. Misunderstandings with colleagues/superiors.	12
d. Poor social life.	13
e. Economic issues.	9
f. Personal safety issues.	8
g. Homesickness.	10

In Bezug auf die Schwierigkeiten, die zum Scheitern des Auslandsaufenthalts führen können, sind dies laut den befragten italienischen Unternehmen in der Reihenfolge ihrer Bedeutung: Integrationsprobleme der Familie, geringes Sozialleben, Missverständnisse mit den Prozenten: 24%, 18%, 17%. Alle diese Faktoren stehen im Zusammenhang mit persönlichen und familiären Problemen. Es ist zu beachten, dass technische und wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht als Probleme wahrgenommen werden, die den Auslandsaufenthalt beeinflussen.



**9. What is the approximate number of expatriate workers you have sent to another location or hosted at your company in the last five years?**

a. From 1 to 15.	21
b. From 15 to 30.	4
c. From 30 to 50.	3
d. More than 50.	0

75 % der antwortenden Unternehmen sind kleine Organisationen mit 1 bis 15 Mitarbeitern.

**10. Where is the mayor impact of the failure of the expat processes in your organization?**

a. Direct costs of assignment failure.	5
b. Higher costs than initially planned.	16
c. Damage of client relations.	4
d. Problems with local business.	7
e. Incomplete achievement of project's objectives.	13
f. Loss of investment in human capital.	6

Aus Sicht der italienischen Unternehmen beziehen sich die größten Auswirkungen auf erhöhte Projektkosten und die Nichterreicherung der Ziele. Weitaus geringere Auswirkungen werden in Bezug auf die Kundenbeziehungen, Probleme mit dem lokalen Geschäft und Kosten wahrgenommen.

**11. Please indicate any other relevant issues you think are important for this survey:**

- Das Bewusstsein angesichts der Arbeitsanforderungen auf dem Markt das Leben eines meiner Arbeiter verändern zu können. Ich denke, man muss dazu veranlagt sein und vor allem ein Alter (18-30 Jahre) haben, das es einem erlaubt, unbekümmerter im Ausland zu arbeiten, mit dem Wunsch eine neue Sprache und eine neue Kultur zu lernen.
- Freiheit im Denken und die Freiheit Erfahrungen zu sammeln und dann das maximale Ergebnis nach Hause zu bringen.
- Ich hätte es noch spezifischer auf die verschiedenen Berufsbereiche abgestimmt.
- Soziales Leben in dem Land, in das der Arbeiter geht.
- „Soft skills“.



## Spain:

**1. As a sending organization of workers abroad, what criterions are important for a worker to send him abroad?**

a. Technical knowledge.	11
b. Open and flexible character.	16
c. Relocation request.	7

Die wichtigsten Kriterien für die Entsendung von Arbeitnehmern in andere Länder sind für spanische Unternehmen, in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit: Offenheit und Flexibilität, technisches Wissen und als letztes mit 20 % der Bewertungen die Versetzungswünsche.

**2. Before sending a worker, which preparation do you offer?**

a. Learning the language that is being spoken in the country of destination.	16
b. Intercultural preparation.	11
c. Supporting the family to be able to settle in.	13
d. Organizational support.	18
e. Preliminary visit to the country of destination.	2
f. No preparation.	1

Was die Art der vorbereitenden Maßnahmen angeht, die von spanischen Unternehmen durchgeführt werden, so konzentrieren sich diese hauptsächlich auf organisatorische Unterstützung, das Erlernen der Sprache und die Unterstützung der Familie, mit sehr ähnlichen Prozentsätzen. Am wenigsten angeboten wird der Vorabbesuch im Zielland und/oder gar keine Vorbereitung.



**3. In your opinion, rate the most important type of preparation according to the scale.**

	Very Important	Important	Not Important
a. Language skills.	18	5	2
b. Intercultural preparation.	9	15	1
c. Supporting the family to be able to settle in.	12	9	4
d. Organizational support.	12	12	1
e. Preliminary visit to the country of destination.	2	9	14

Alle vorgestellten Optionen haben einen sehr ähnlichen Prozentsatz und werden als sehr wichtig oder wichtig angesehen, mit Ausnahme des Vorabbesuchs, der als die mit Abstand unwichtigste Option angesehen wird.

**4. As a company that receives foreign workers, what kind of practical integration support did you offer at the beginning of the “expat stay”?**

a. Language classes.	16
b. Intercultural Coaching: external help.	14
c. Socializing opportunities inside the company.	14
d. Support from a team member.	18
e. Not applicable.	1

In Bezug auf die praktische Unterstützung, die die Unternehmen ihren im Ausland tätigen Arbeitnehmern gewähren, sind die wichtigsten: Unterstützung durch ein Teammitglied und die Bereitstellung von Sprachkursen im Gastland, dicht gefolgt von interkultureller Vorbereitung und der Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens Kontakte zu knüpfen.





**5. In your opinion, please rate the most important issues related to practical integration support during the “expat stay”?**

	Very Important	Important	Not Important	Not Applicable
a. Language classes.	15	9	1	0
b. Intercultural Coaching: external help.	11	12	1	1
c. Socializing opportunities inside the company.	9	12	4	0
d. Support from a team member.	16	7	2	0

Als wichtigste Faktoren für die Integration sehen die Unternehmen, in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit, die Unterstützung durch ein Teammitglied, das Erlernen der Sprache des Gastlandes, die interkulturelle Vorbereitung und schließlich die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen. Alle werden als überwiegend wichtig erachtet.

**6. What kind of social integration support do you offer during the “expat stay”?**

a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	13
b. Support from a peer and/or superior.	17
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	9
d. Not applicable.	1

In Bezug auf die Arten der Unterstützung, die Unternehmen ihren Expats zur sozialen Integration bieten, sind dies in der Reihenfolge: Unterstützung durch einen Kollegen oder Vorgesetzten, Teilnahme an Gemeinschaftsaktivitäten und an dritter Stelle die praktische Unterstützung der Familie mit einem Anteil von nur 23%.



**7. In your opinion, please rate the most important issues related to social integration support during the “expat stay”?**

	<b>1</b> <i>(Very important)</i>	<b>2</b> <i>(Important)</i>	<b>3</b> <i>(Not Important)</i>
a. Participation in community life, access to programs, collaboration in social activities.	19	5	1
b. Support from a peer and/or superior.	6	18	1
c. Providing practical support in order to recurring family unifications.	0	2	23

Der wichtigste Faktor für die soziale Integration von Arbeitnehmern ist die Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte, die Teilnahme an sozialen Aktivitäten und der letzte ist die Bereitstellung von Unterstützung für die Familienzusammenführung, allerdings in diesem Fall mit einer sehr niedrigen Bewertung. Die Unternehmen halten es für weniger wichtig, in diesem Bereich Unterstützungsleistungen für Familien zu erbringen.

**8. In your opinion, what are usually the main difficulties of "staying abroad" that can complicate the process?**

a. Integration problems of the families.	13
b. Difficulties with the job tasks.	9
c. Misunderstandings with colleagues/superiors.	10
d. Poor social life.	16
e. Economic issues.	3
f. Personal safety issues.	0
g. Homesickness.	12

In Bezug auf die Schwierigkeiten, die zum Scheitern des Auslandsaufenthalts führen können, sind dies in der Reihenfolge: geringes Sozialleben, Integrationsprobleme der Familie, Heimweh und Missverständnisse im Arbeitsumfeld mit Prozentsätzen: 24%, 20%, 19% bzw. 16%. Alle diese Faktoren stehen im Zusammenhang mit persönlichen und familiären Problemen. Es ist anzumerken, dass technische und wirtschaftliche Schwierigkeiten und die persönliche Sicherheit nicht als Probleme wahrgenommen werden, die den Auslandsaufenthalt beeinflussen.



**9. What is the approximate number of expatriate workers you have sent to another location or hosted at your company in the last five years?**

a. From 1 to 15.	10
b. From 15 to 30.	10
c. From 30 to 50.	2
d. More than 50.	3

Die Mehrheit der Unternehmen, die den Fragebogen beantworteten, waren kleine Unternehmen mit 1 bis 30 Beschäftigten, nur 12 % hatten mehr als 50 Beschäftigte.

**10. Where is the mayor impact of the failure of the expat processes in your organization?**

a. Direct costs of assignment failure.	6
b. Higher costs than initially planned.	15
c. Damage of client relations.	3
d. Problems with local business.	3
e. Incomplete achievement of project's objectives.	9
f. Loss of investment in human capital.	12

In diesem Fall lagen die größten Auswirkungen in erhöhten Projektkosten, dem Verlust von Humankapital und dem Nichterreichen von Zielen. Wesentlich geringere Auswirkungen werden auf Kundenbeziehungen, Problemen mit dem lokalen Geschäft und direkten Kosten gesehen.

**11. Please indicate any other relevant issues you think are important for this survey:**

- Zeit zwischen den Besuchen im Herkunftsland während der Dauer der Entsendung.



⇒ **Fazit:**

Unternehmen mit Expats erkennen vor allem Probleme im Zusammenhang mit dem persönlichen und familiären Leben als Hauptprobleme an, z. B. nehmen sie familiäre Probleme als große Bedrohung für ein mögliches Scheitern wahr, aber sie setzen nicht viele Ressourcen ein, um das Einleben der Familie im neuen Land zu erleichtern. Dies kann daran liegen, dass es aufgrund der familiären Eigenschaften des Arbeitnehmers nicht notwendig ist oder dass sie diesem Aspekt im Entsendeprozess keine Priorität einräumen.

Unternehmen stimmen mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung überein, dass bei einem Auslandsaufenthalt die Schlüsselfaktoren mit dem familiären und persönlichen Umfeld zu tun haben. Die Unternehmen sehen wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Themen nicht als potenzielle Bedrohung für das Scheitern.

Allerdings wird mit Ausnahme von Deutschland der interkulturellen Vorbereitung generell wenig Bedeutung beigemessen.

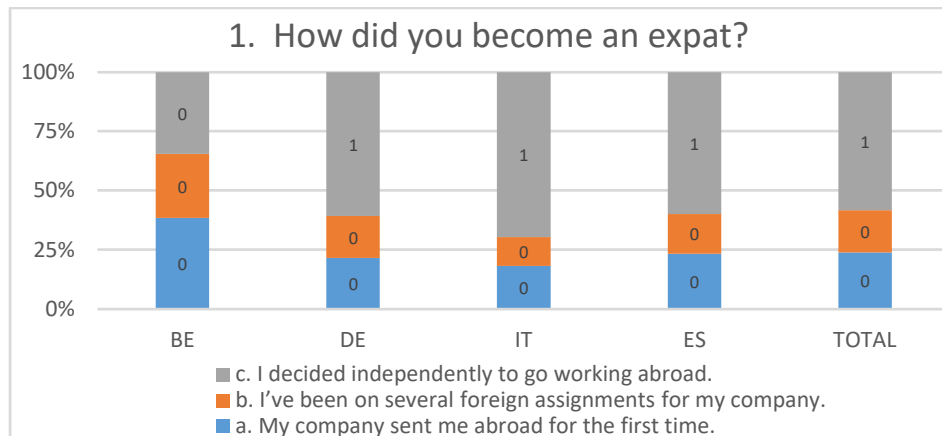


## I. GLOBAL REVIEW.

### SURVEY TO EXPATRIATE EMPLOYEES

Bei der Frage, wie sie sich für die Teilnahme an einem Auslandsaufenthalt entscheiden, überwiegt in allen Ländern, dass die Entscheidung von den Mitarbeitern selbst getroffen wird.

Belgien zeigt jedoch, dass es fast vergleichbar damit ist, dass es das Unternehmen selbst ist, das sie zum ersten Mal in ein anderes Land schickt. Daher ist es das Land, in dem die Unternehmen die Entscheidung, Arbeitnehmer in ein anderes Land zu schicken, im Vergleich zu den anderen Ländern der Partnerschaft am häufigsten treffen.



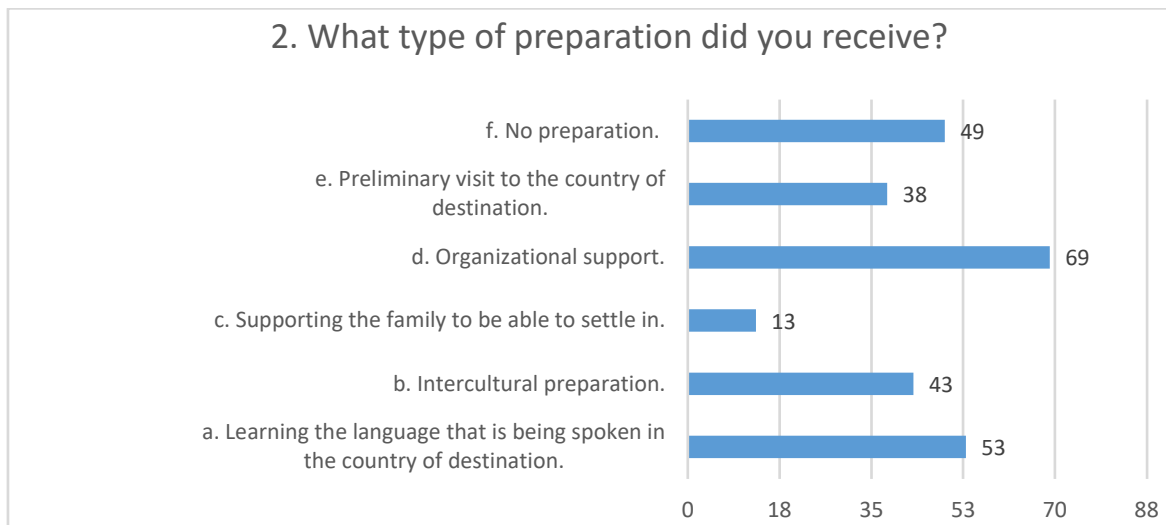


## 2. What type of preparation did you receive?

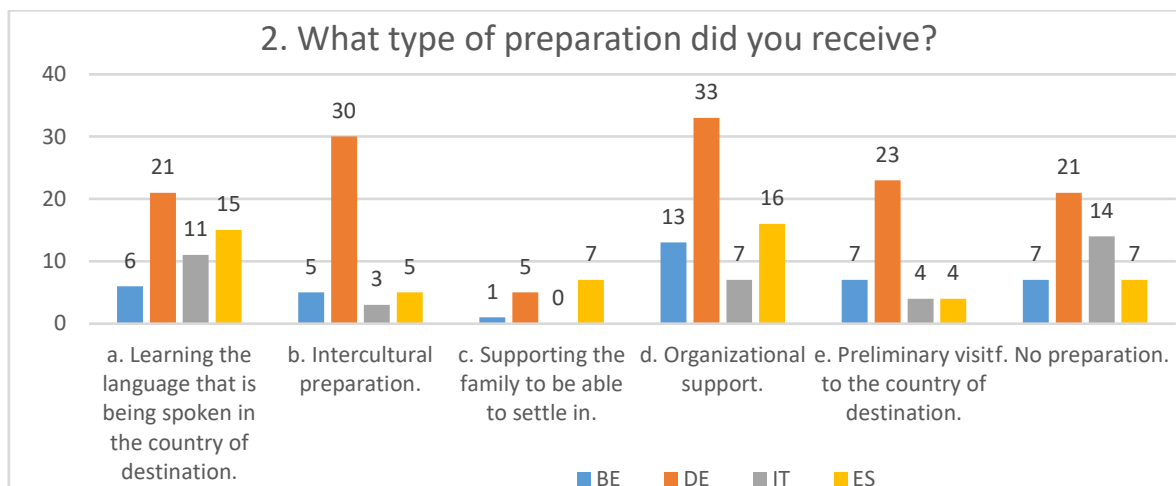
Bei der Frage nach der Art der erhaltenen Ausbildung sind die drei wichtigsten Optionen die folgenden:

- Organisatorische Unterstützung (69 Antworten).
- Erlernen der Sprache des Gastlandes (53 Antworten).
- Keine Vorbereitung (49 Antworten).

Die von den Arbeitnehmern am wenigsten gewählte Option ist diejenige, die Hilfe bei der Unterbringung der Familie im Gastland betrifft. Es ist daher bemerkenswert, dass diese Unterstützung den Familien von im Ausland tätigen Arbeitnehmern in der Regel nicht gewährt wird.



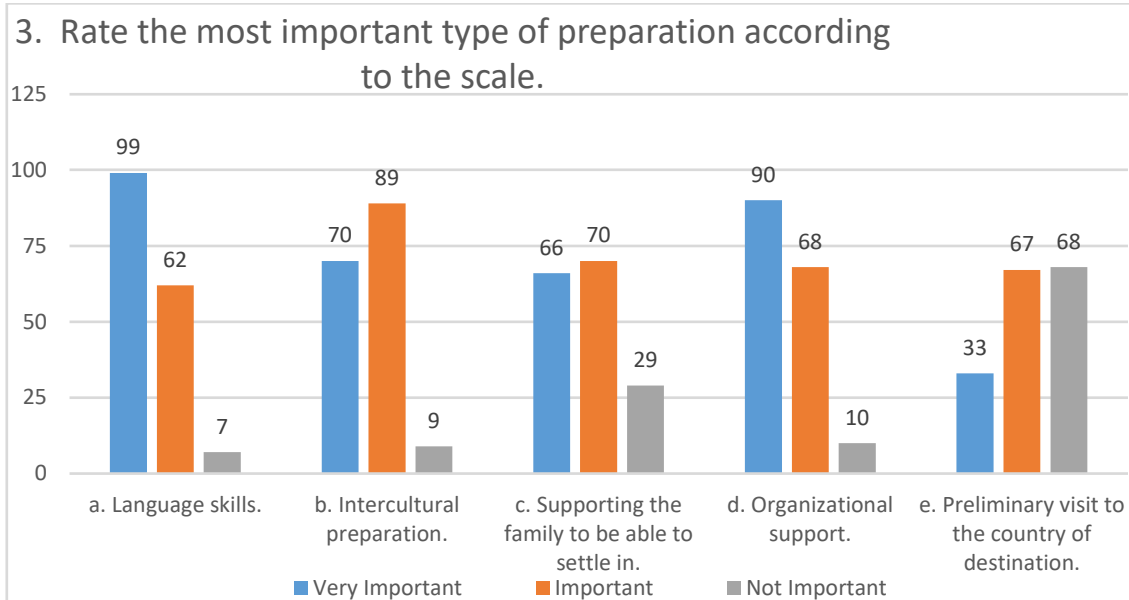
Es ist anzumerken, dass es in Deutschland und Italien eine signifikante Anzahl von Antworten in der Option "keine Vorbereitung" gibt, verglichen mit dem Rest der Antworten in Belgien oder Spanien, wie in der folgenden Grafik zu sehen ist:





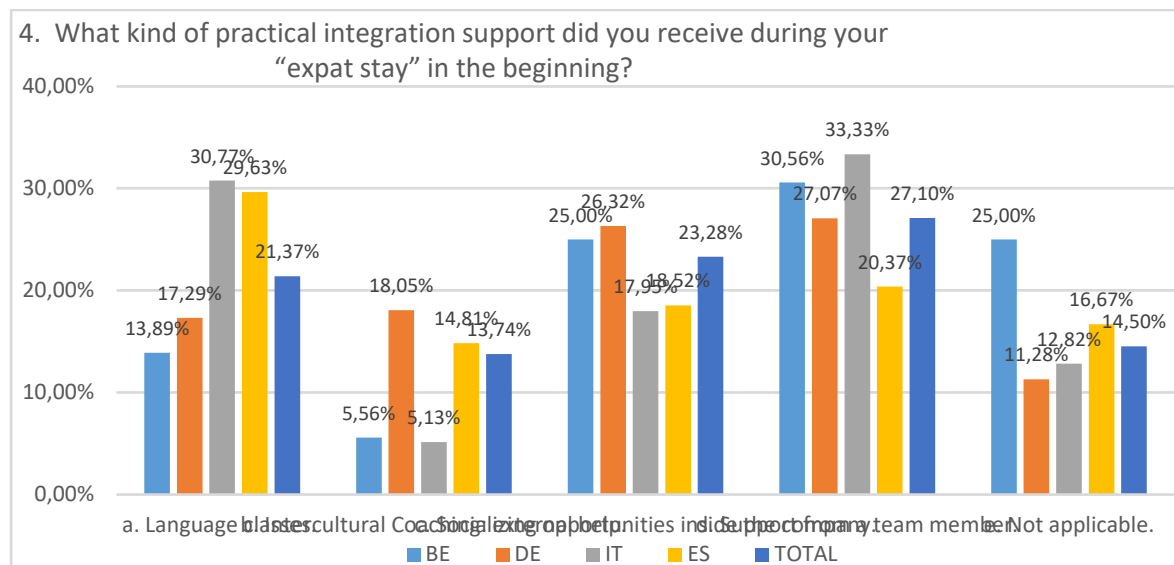
### 3. In your opinion, rate the most important type of preparation according to the scale (very important / important / not important)

In Bezug auf die Einschätzung der Arbeitnehmer, was sie als die wichtigsten Aspekte der Vorbereitung ansehen, ist insgesamt der am wenigsten wichtige Aspekt der Vorbesuch im Land. Deutlich mehr Bedeutung wird dagegen der sprachlichen und organisatorischen Unterstützung beigemessen, gefolgt von der interkulturellen Vorbereitung, die vor allem von deutschen Arbeitnehmern als sehr wichtig genannt wird.



### 4. What kind of practical integration support did you receive during your “expat stay” in the beginning?

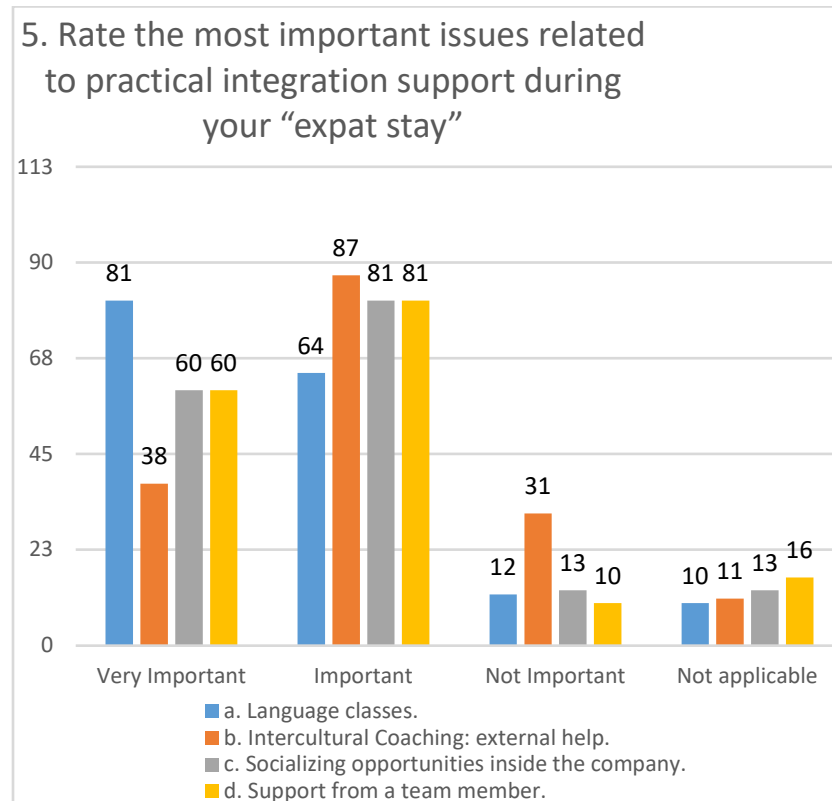
In Bezug auf die Art der praktischen Unterstützung für ihre Integration während des Auslandsaufenthalts war die von allen Ländern am häufigsten gewählte Option die Unterstützung durch ein Mitglied des Teams. Die Länder mit der höchsten Nachfrage nach dem Erlernen der Sprache des Gastlandes waren Deutschland und Spanien, während Belgien das Land mit der geringsten Nachfrage war.





### 5. In your opinion, please rate the most important issues related to practical integration support during your “expat stay”?

Hinsichtlich der Einschätzung der Mitarbeiter zu den wichtigsten Aspekten, die bei der praktischen Unterstützung während des Auslandsaufenthaltes zu berücksichtigen sind, ist im Allgemeinen das Erlernen der Sprache einer der wichtigsten Aspekte, während das interkulturelle Coaching im Vergleich am schlechtesten bewertet wurde, obwohl 87 Mitarbeiter es als wichtig erachtet haben, so dass festgestellt werden kann, dass dieser Aspekt im Expatriierungsprozess der Mitarbeiter nicht vollständig etabliert ist.

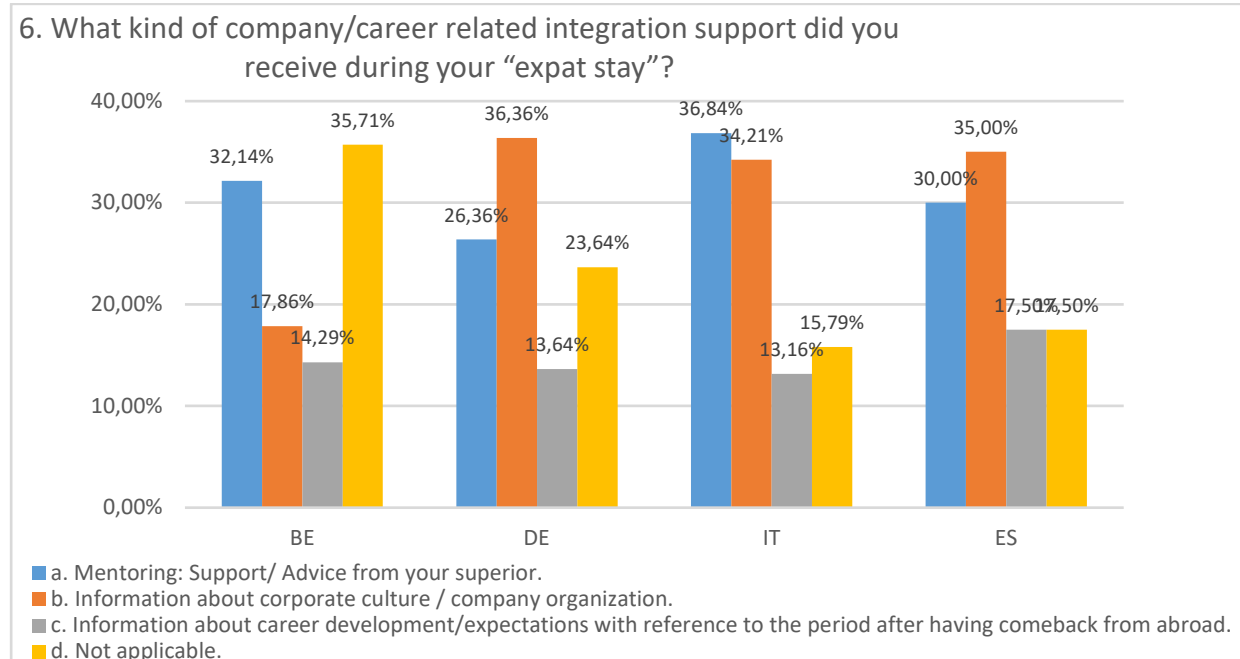






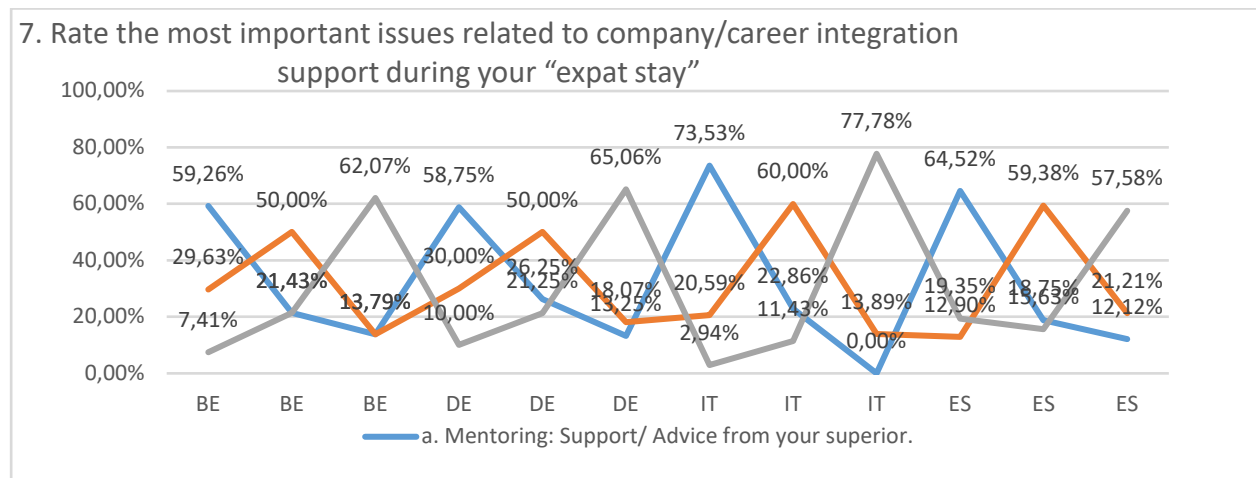
## 6. What kind of company/career related integration support did you receive during your “expat stay”?

Hinsichtlich der Art der Unterstützung für ihre Integration in Bezug auf das Unternehmen oder ihre berufliche Laufbahn war die von den Mitarbeitern am häufigsten genannte Option die Information über die Unternehmenskultur/Organisation des Unternehmens.



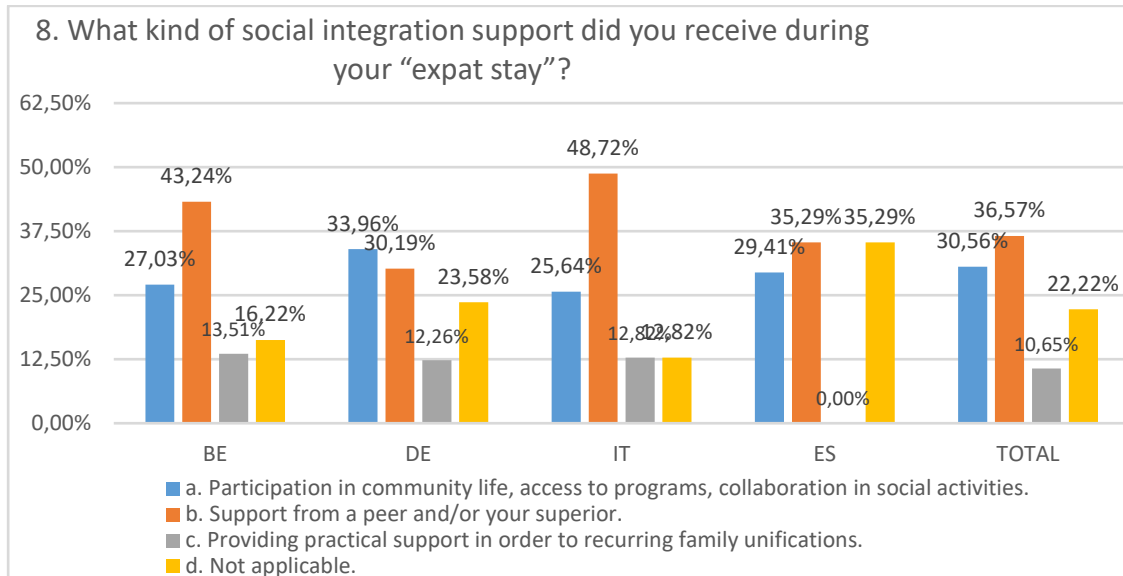
## 7. In your opinion, please rate the most important issues related to company/career integration support during your “expat stay”?

Was die Einschätzung der Arbeitnehmer zu den wichtigsten Aspekten der Unterstützung durch das Unternehmen oder der beruflichen Eingliederung während ihres Auslandsaufenthalts betrifft, so war die am meisten geschätzte Option in jedem Land Mentoring: Unterstützung oder Beratung durch einen Vorgesetzten, und die am wenigsten geschätzte Option in jedem Land waren Informationen über die berufliche Entwicklung / Karriereerwartungen nach der Rückkehr aus dem Ausland.



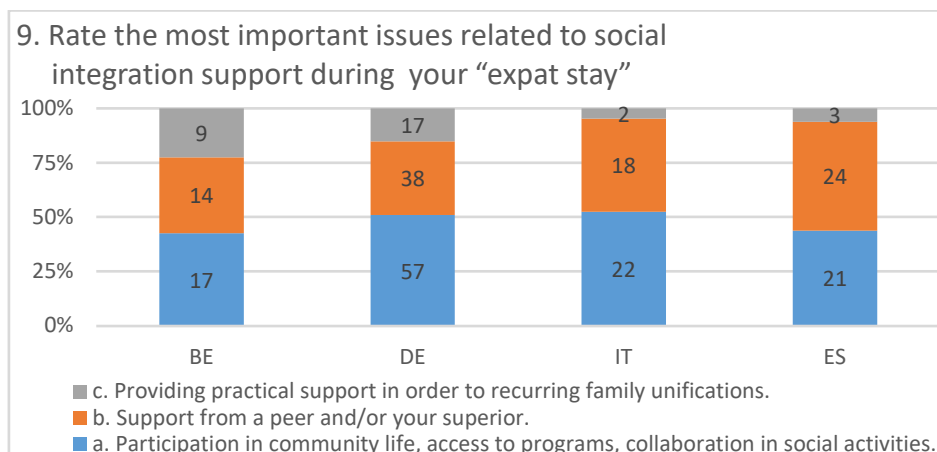
### 8. What kind of social integration support did you receive during your “expat stay”?

Was die erhaltene soziale Integration betrifft, so ist erneut die Option b) Unterstützung durch einen Kollegen und/oder Vorgesetzten am beliebtesten. Obwohl Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern mehr Stimmen für Option a) Teilnahme am Gemeinschaftsleben, Zugang zu Programmen, Mitarbeit bei sozialen Aktivitäten erhielt.



### 9. In your opinion, please rate the most important issues related to social integration support during your “expat stay”?

Bei der Bewertung der wichtigsten Aspekte im Zusammenhang mit der Unterstützung der sozialen Integration während des "Expats-Aufenthalts", ist in allen Ländern die erste Option, a) Teilnahme am Gemeinschaftsleben, Zugang zu Programmen, Mitarbeit bei sozialen Aktivitäten, die bevorzugte, aber in Spanien erhielt b) Unterstützung durch einen Kollegen und/oder den Vorgesetzten etwas mehr Stimmen, wie in der folgenden Grafik zu sehen ist:

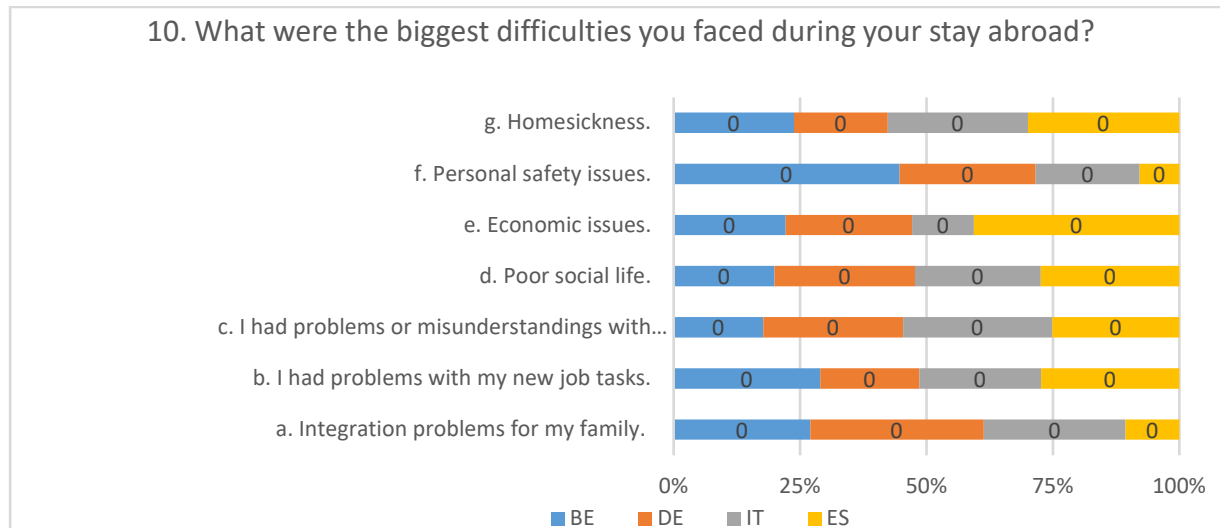




## 10. What were the biggest difficulties you faced during your stay abroad?

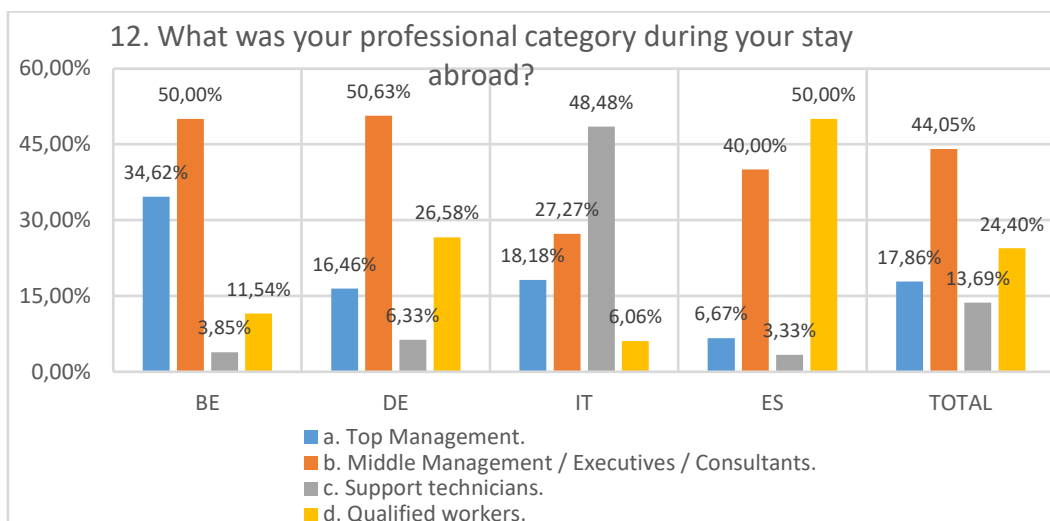
Alle befragten Arbeitnehmer in den vier Ländern weisen darauf hin, dass Heimweh eine der größten Schwierigkeiten ist, auf die sie bei diesen Prozessen stoßen (zwischen 17,69 % der Antworten in Belgien und 28,57 % der Antworten in Spanien). Es folgt der Mangel an sozialem Leben im Allgemeinen, wobei hervorgehoben wird, dass dies in Deutschland die größte Schwierigkeit ist, die sie erleben.

In Belgien hingegen ist der Prozentsatz der Befragten in Bezug auf Fragen der persönlichen Sicherheit etwas geringer als in den anderen Ländern, wo sie zu den am niedrigsten bewerteten Optionen gehört und auch die zweithäufigste von belgischen Arbeitnehmern genannte Schwierigkeit darstellt.



## 12. What was your professional category during your stay abroad?

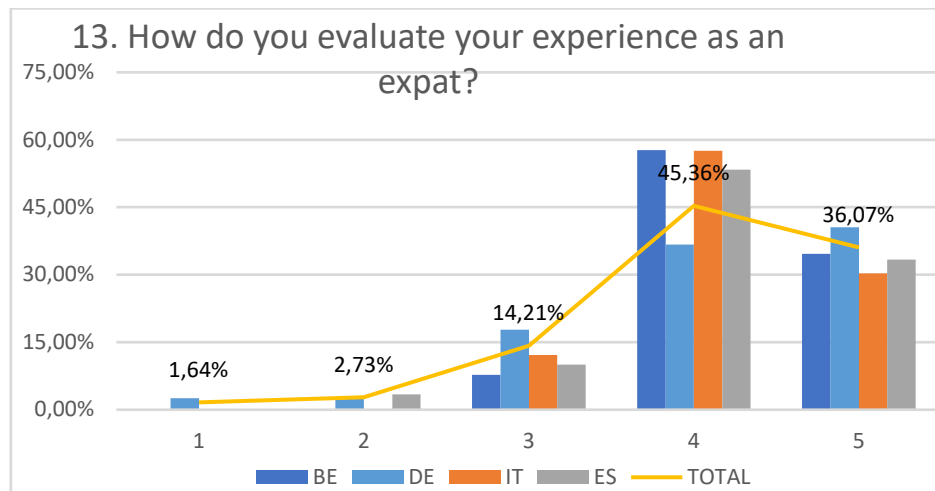
Betrachtet man die Berufskategorie der befragten Arbeitnehmer, so sind die Antworten auf diese Frage sehr unterschiedlich. Einerseits decken sich Belgien und Deutschland mit einem hohen Anteil an mittlerem Management / Führungskräften / Beratern (50 % bzw. 50,63 %), während in Italien die Profile der Supporttechniker überwiegen (48,48 %) und in Spanien die Facharbeiter mit 50 %, wie in der folgenden Grafik dargestellt:





### 13. How do you evaluate your experience as an expat?

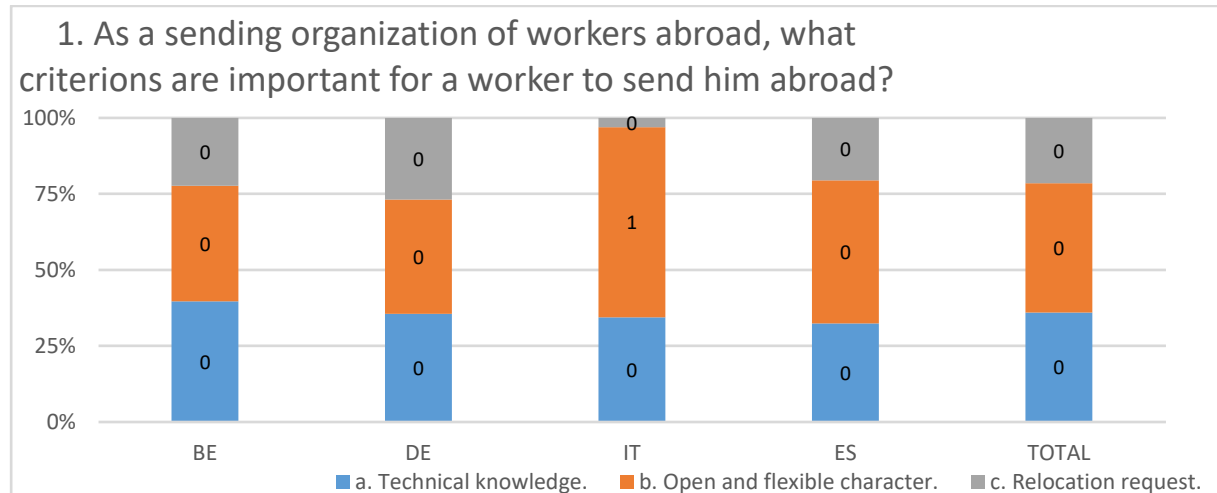
Schließlich ist die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter sehr hoch: 81,42 % vergaben 4 und 5 von 5 Punkten.



## SURVEY TO COMPANIES

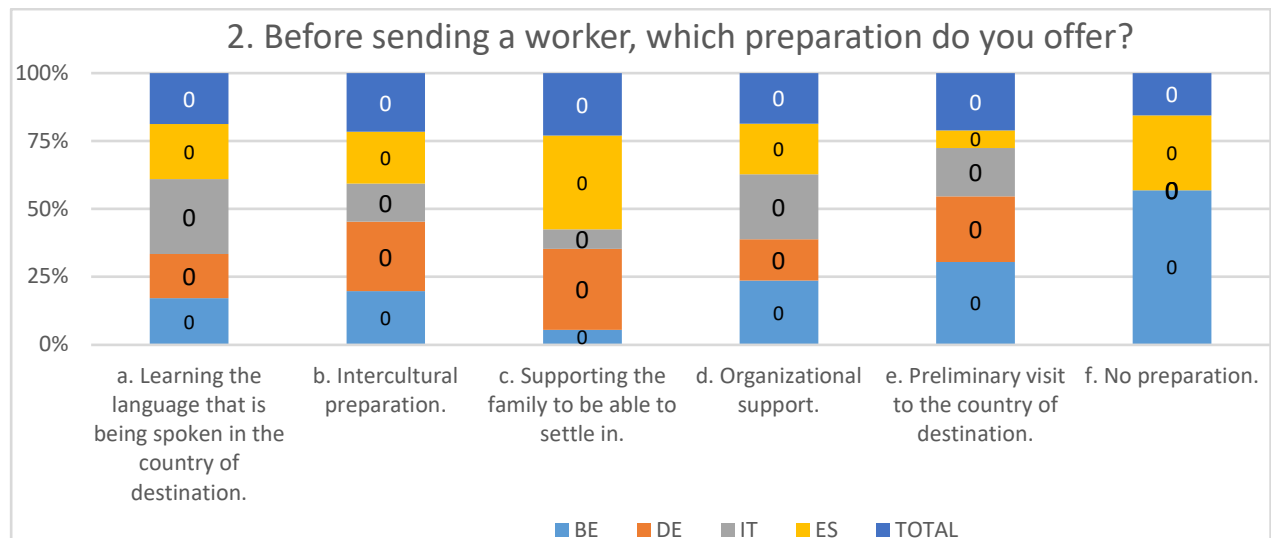
### 1. As a sending organization of workers abroad, what criteria are important for a worker to send him abroad?

Im Fragebogen für Unternehmen wurde in der ersten Frage untersucht, welche Kriterien sie für die Entsendung eines Mitarbeiters in ein anderes Land als am wichtigsten erachten. Am wichtigsten ist den Unternehmen der offene und flexible Charakter des Mitarbeiters, gefolgt von „technischem Wissen“. Dieser Punkt wird in Belgien sogar etwas mehr geschätzt.



### 2. Before sending a worker, which preparation do you offer?

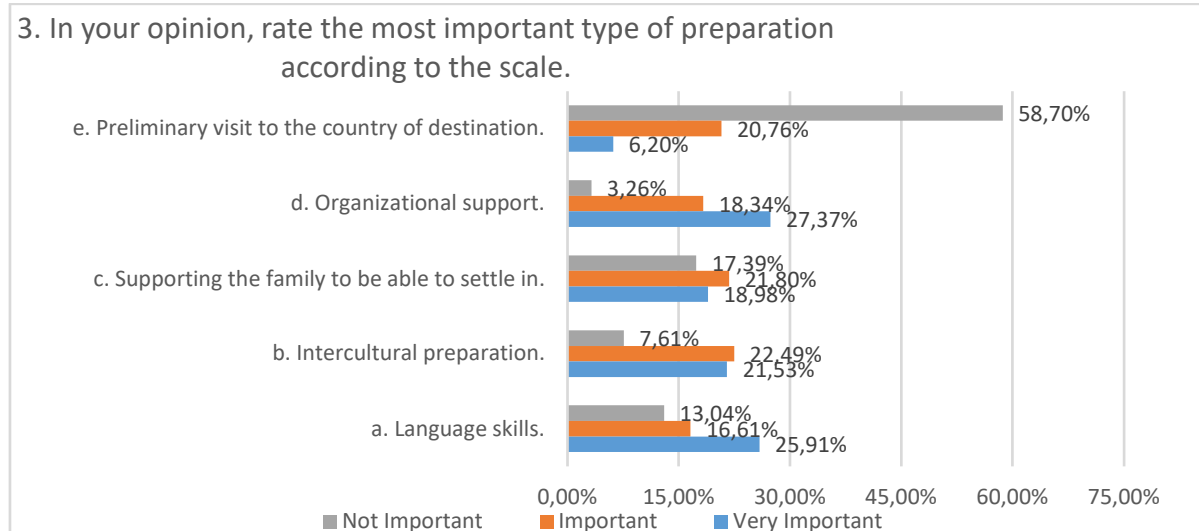
Hinsichtlich der Vorbereitung die in der Regel vor der Entsendung eines Mitarbeiters angeboten wird, erhält in allen Ländern die höchste Zustimmung die „organisatorische Unterstützung“. Hervorzuheben ist, dass Deutschland die gleiche Punktzahl (24,20 %) für die interkulturelle Vorbereitung vergibt, die in den übrigen Ländern den am niedrigsten bewerteten Aspekt darstellt.





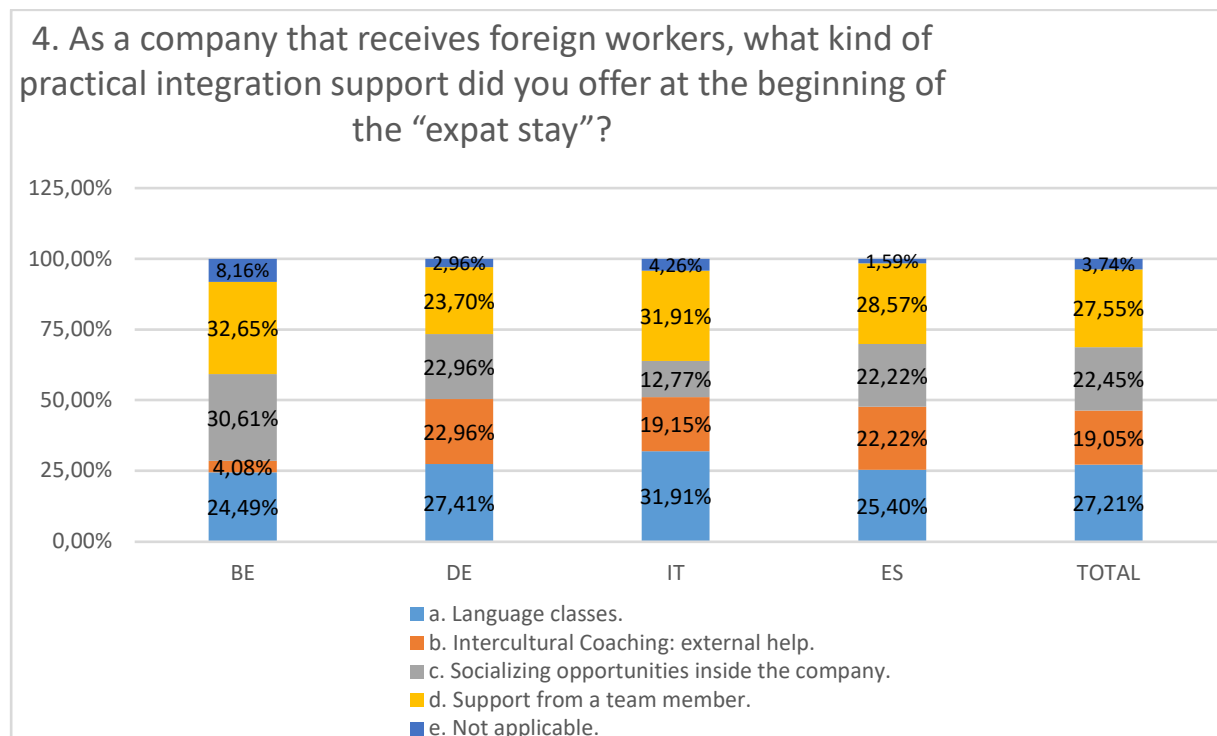
**3. In your opinion, rate the most important type of preparation according to the scale (very important / important / not important).**

Die wichtigste Maßnahme in der Vorbereitung eines Auslandsaufenthalts ist für die Unternehmen insgesamt die organisatorische Unterstützung, die am niedrigsten bewertete Option der Vorabbesuch im Gastland (Option e).



**4. As a company that receives foreign workers, what kind of practical integration support did you offer at the beginning of the “expat stay”?**

Hinsichtlich der praktischen Unterstützung der Integration, die von den Unternehmen während des Auslandsaufenthalts angeboten wird, sticht das Erlernen der Sprache im Gastland mit 27,41% der Antworten in Deutschland und 31,91% in Italien hervor. Und insgesamt erhält die Unterstützung durch ein Teammitglied mit 27,55% der Antworten die höchste Zustimmung.





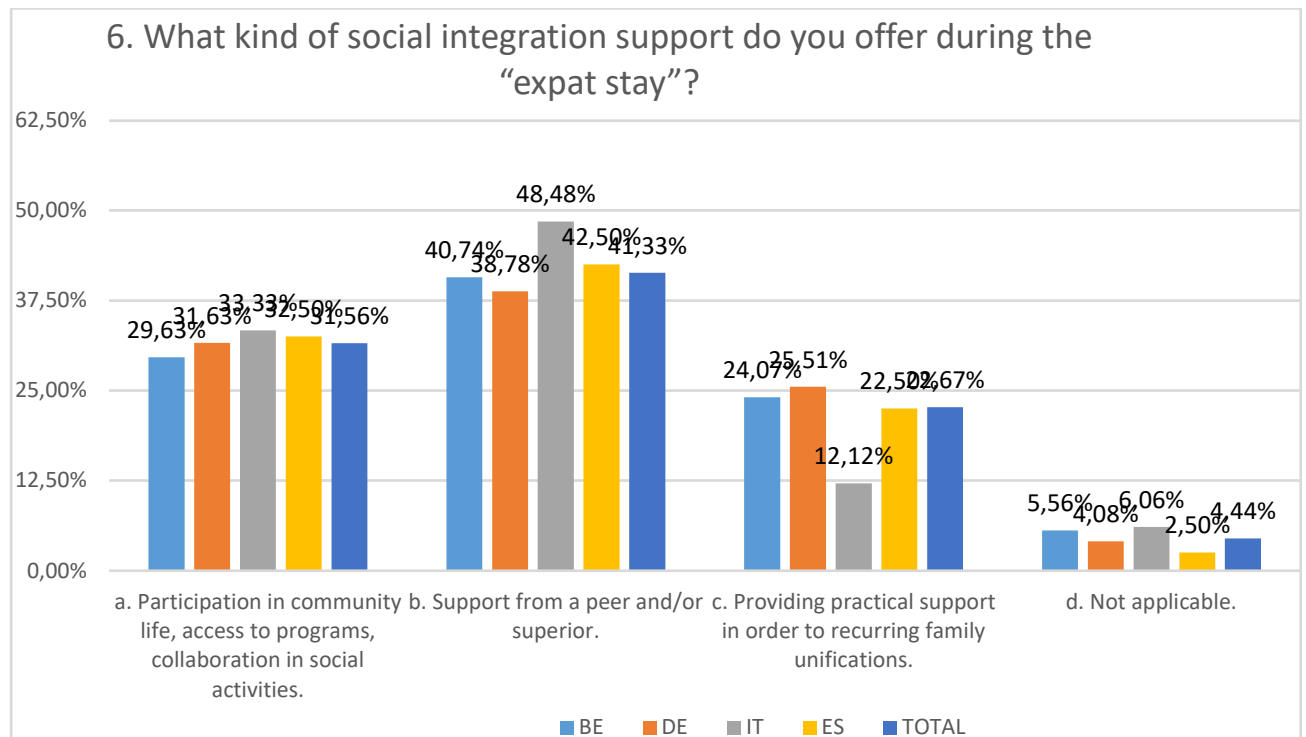
### 5. In your opinion, please rate the most important issues related to practical integration support during the “expat stay”?

Was die Einschätzung der Unternehmen zu den wichtigsten Aspekten der praktischen Unterstützung der Integration angeht, so sind die wichtigsten Optionen das Erlernen der Sprache des Gastlandes und die Unterstützung durch ein Teammitglied.

	Very Important	Important	Not Important
<b>a. Language classes.</b>	56	63	6
<b>b. Intercultural Coaching: external help.</b>	47	57	17
<b>c. Socializing opportunities inside the company.</b>	53	67	6
<b>d. Support from a team member.</b>	69	54	5

### 6. What kind of social integration support do you offer during the “expat stay”?

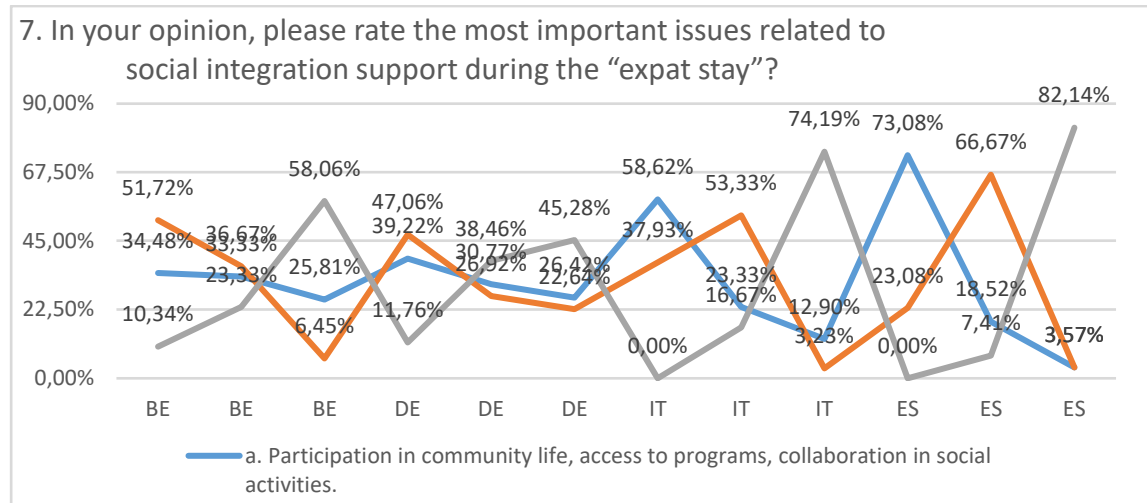
Was die von den Unternehmen angebotene Unterstützung zur sozialen Integration der Arbeitnehmer während des Auslandsaufenthalts betrifft, so wird in allen Ländern die größte Unterstützung durch einen Kollegen oder Vorgesetzten geleistet, gefolgt von der Teilnahme am Gemeinschaftsleben.





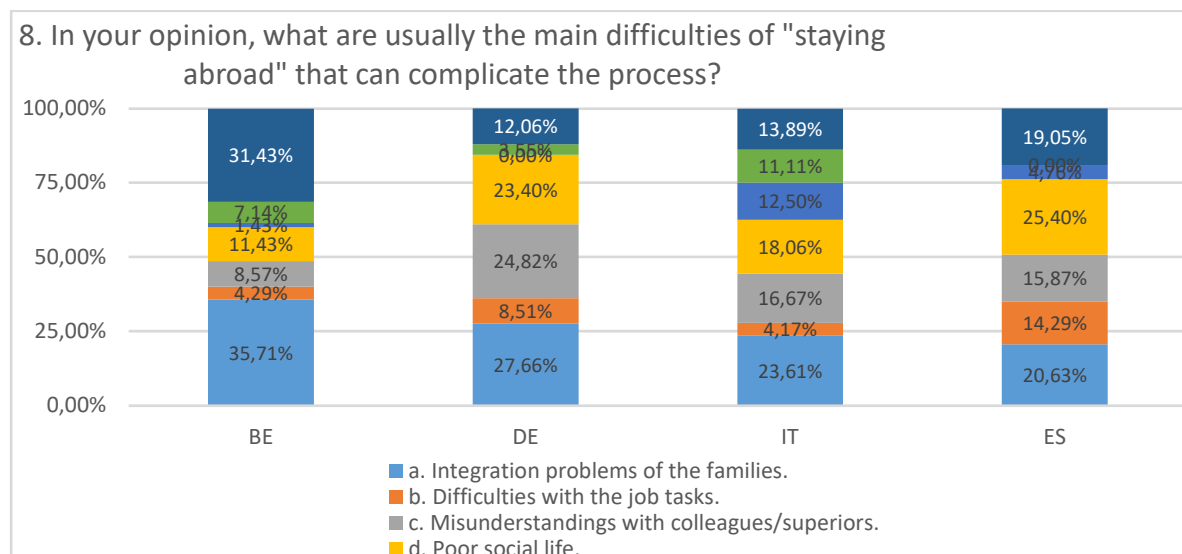
### 7. In your opinion, please rate the most important issues related to social integration support during the "expat stay"?

Als wichtigste Themen bei der Unterstützung zur sozialen Integration während des Aufenthalts im Ausland wählten die Unternehmen wie folgt: die Teilnahme am Gemeinschaftsleben, Zugang zu Programmen, Mitwirkung bei sozialen Aktivitäten wurden von Italien und Spanien als die wichtigsten gewählt. Für Belgien und Deutschland hingegen wurde die Maßnahme b) Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte als wichtigste Option ausgewählt. Die Option c) Praktische Unterstützung bei der Familienzusammenführung wurde dagegen in allen Ländern als am wenigsten wichtig ausgewählt.



### 8. In your opinion, what are usually the main difficulties of "staying abroad" that can complicate the process?

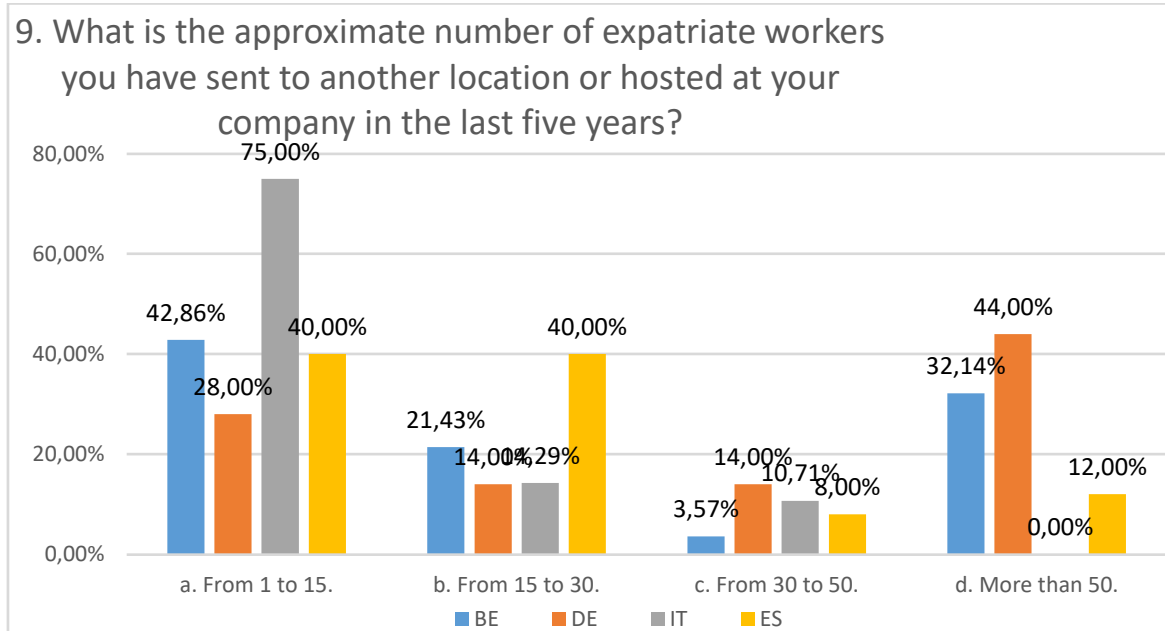
Aus Sicht der Unternehmen wurden in allen Ländern in Bezug auf die größten Schwierigkeiten, die den Prozess erschweren können, die Probleme bei der Integration der Familie am häufigsten genannt. Dagegen wurde in Spanien das geringe Sozialleben am häufigsten gewählt.





### 9. What is the approximate number of expatriate workers you have sent to another location or hosted at your company in the last five years?

Im Fragebogen wurde auch die ungefähre Anzahl der Expats abgefragt, die die Unternehmen in den letzten fünf Jahren an einen anderen Standort entsandt oder in ihr Unternehmen aufgenommen haben. Die häufigste Angabe liegt zwischen 1 und 15 Mitarbeitern. Auffällig ist bei Deutschland der hohe Anteil von mehr als 50 Mitarbeitern.



### 10. Where is the mayor impact of the failure of the expat processes in your organization?

Bei der Frage nach den größten Auswirkungen, die eine gescheiterte Auslandsentsendung auf das Unternehmen haben kann, wird die Option des Verlusts von Investitionen in Humankapital von Belgien und Deutschland am häufigsten genannt, während Italien und Spanien höhere Kosten als ursprünglich erwartet angeben.

