

## PROJECT TITLE: Holistic Intercultural Preparation (HIP)

PROJECT NUMBER: 2019-1-ES01-KA202-065513

### ANALYSE INTERVIEWERGEBNISSE

Um die tatsächliche Situation von Arbeitnehmern während des Auslandsaufenthalts besser zu verstehen und die Schlüsselfaktoren in den verschiedenen Bereichen zu ermitteln, wurden in den vier Projektpartnerländern 67 Interviews mit Unternehmen durchgeführt.

Diese Interviews konzentrierten sich auf drei Hauptfragen:

- 1. Wie viele Expats haben Sie im Jahr 2019 aufgenommen/entsandt?**
- 2. Welche Maßnahmen haben sich Ihrer Erfahrung nach bei der Zusammenarbeit mit Expats bewährt?**
- 3. Welche Maßnahmen haben sich Ihrer Erfahrung nach bei der Zusammenarbeit mit Expats nicht bewährt?**

Partnerland	Anzahl Interviews
Belgien	12
Italien	13
Deutschland	30
Spanien	12
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>

Nachfolgend finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Interviewergebnisse in den vier Partnerländern.

#### BELGIEN:

In Bezug auf positive Maßnahmen wurden als wichtigste die **Hilfe beim Verwaltungsaufwand und bei Formalitäten** genannt. Ebenso wie die **Unterstützung durch einen Tutor**, der sowohl bei interkulturellen als auch bei allen neuen (Alltags-)Belangen hilft: Leihwagen, Unterkunft, Arbeitserlaubnis usw.

Auffällig ist, dass **Sprachkurse den Expats nur auf Nachfrage angeboten werden**. Sprachkurse scheinen also nicht so üblich zu sein wie in den anderen Ländern.

Außerdem wird mehrfach darauf hingewiesen, dass bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Asien und Afrika besondere Vorsicht geboten ist und sie mehr Unterstützung erhalten sollten.

Die am häufigsten auftretenden Probleme sind **mangelnde Integration** und wenig Annahme(Entgegenkommen) durch die Kollegen sowie ein **Kulturschock** und **hierarchische Unterschiede**, die dadurch bedingt sind, dass die Unterschiede zwischen den Ländern sehr groß und die Kenntnisse darüber sehr unterschiedlich sind.

Eine entscheidende Rolle spielen ebenso die Anpassung der Familie, wenn sie den Expat begleitet und das Heimweh des Arbeitnehmers, wenn die Familie im Herkunftsland bleibt.

Besonders wichtig ist der Faktor Sicherheit. Je nach Zielland wurde das Thema Sicherheit als großes Problem genannt.

## ITALIEN:

Als einer der positiven Punkte wird der **Sprachunterricht** vor der Reise ins Zielland genannt. Damit wird sichergestellt, dass die Kommunikation kein Problem darstellt.

Darüber hinaus ist besonders wichtig, dass versucht wird, **ausländische Unternehmen zu finden, in denen bereits Personen aus dem eigenen Land arbeiten**. Dies ist förderlich für die Kommunikation untereinander und die Arbeitsweisen sind ähnlich.

Schließlich wird ebenfalls besonders das Ziel hervorgehoben, die **notwendige Unterstützung zur Überbrückung der kulturellen Kluft** zwischen den einzelnen Ländern zu bieten.

Als Hauptproblem wird die **mangelnde Integration und Anpassung** angesehen: Zum einen, weil man aus Bequemlichkeit dazu neigt, sich mit anderen Italienern zu verbinden (da es in der Regel viele von ihnen gibt) und zum anderen, weil in einigen Ländern die Kollegen sehr kalt sind und einen nicht in ihre (Arbeits-)Abläufe integrieren.

Es ist auch erwähnenswert, dass der **Standard der Gesundheitsversorgung und der sozialen Sicherung sowie der Sicherheitsstandard** in anderen Ländern **niedriger** ist als in Italien.

## DEUTSCHLAND:

Die Maßnahmen, die sich bei der Arbeit mit Expats als am nützlichsten erwiesen haben, betreffen die **Einbindung der Familie, Partnerprogramme** und die **Vorbereitung der gesamten Familie** sowie **Schulungen über das Aufnahmeland** für die gesamten Familie vor Ort.

Außerdem ist die **Unterstützung durch den Ehepartner** sehr wichtig ist. Aus diesem Grund muss auch für diese Person eine Tätigkeit gefunden werden, z. B. eine ehrenamtliche Tätigkeit oder ein Studium...

Eine intensive **interkulturelle Schulung sowie eine kulturreflektierende Vorbereitung** sind ebenfalls von Bedeutung.

Hinsichtlich der Probleme ist die **Integration der Familie** von sehr großer Bedeutung. Und obwohl die Unternehmen hierauf großen Wert legen, ist dies ein Faktor, der oft nicht vollständig gelingt.

Weitere, häufig scheiternde Maßnahmen sind **interkulturelle Gruppentrainings, Trainings zu Stereotypen** und **standardisierte Angebote**. Schließlich wird mitunter auch darauf hingewiesen, dass ein **Integrationsprozess ganz vernachlässigt** wird.

## SPANIEN:

**Psychologische und emotionale Unterstützung** ist unerlässlich. Nicht nur für den Expat, sondern auch für seine Familie, die ebenfalls eine wichtige Rolle spielt.

Eine **gute Vorbereitung** auf den Auslandsaufenthalt ist entscheidend. Der Expat muss interkulturell geschult sein und über gute Kenntnisse der Landessprache verfügen.

Es sollte eine Person geben, die für die Betreuung des Expats und die Beantwortung von Fragen zuständig ist. Diese **Kontaktperson** hilft dem Arbeitnehmer bei Fragen zum Entsendeort, Steuern usw.

Die größten Schwierigkeiten entstehen, wenn die **Familie nicht ausreichend berücksichtigt** wird. Der menschliche Faktor ist einer der wichtigsten Punkte bei einer Entsendung und manchmal wird er nicht ausreichend berücksichtigt.

Schwierigkeiten ergeben sich auch aus einem **Mangel an Kommunikation und zu wenig Planung**. Beides muss eindeutig und offen sein, denn mangelnde Kommunikation kann zu großen Problemen für den Arbeitnehmer führen.

Der letzte Punkt betrifft die **Vergütung**. Mitunter ist sie nicht angemessen – vor allem in Bezug auf Unterkunft und Lebenshaltungskosten wenn die Familie des Arbeitnehmers ebenfalls mitreist.