



AUSLANDSAUFENTHALT FÜR QUALITÄTSMANAGER

Treibstoff für die Karriere

Berufliche Auslandserfahrung vorweisen zu können, ist für Qualitätsmanager enorm karriereförderlich. Doch auf den Unvorbereiteten lauern eine Menge Fallstricke. Personalexperte Hans Weber erklärt, wie man vorbaut und seinen Auslandsaufenthalt richtig gestaltet.

Im Zuge der Globalisierung der Unternehmen ist es auch für Qualitätsmanager immer wichtiger geworden, einen Auslandsaufenthalt im Lebenslauf nachweisen zu können: sei es nun bei der Einführung des Qualitätswesens in einem brasilianischen Werk oder bei der Durchführung von Prozessoptimierungen in China. Die strukturelle Ausrichtung vieler Unternehmen ermöglicht es Qualitätsmanagern dabei durchaus, für eine gewisse Zeit einen beruflichen Abschnitt im Ausland zu absolvieren. Welche Risiken damit allerdings verbunden sein können, weiß Hans Weber,

Geschäftsführer der auf das Qualitätswesen spezialisierten Managementberatung Weber Consulting GmbH in München.

Auslandsaufenthalte bieten für Qualitätsmanager große Chancen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung, wie der Personalexperte betont. Allerdings sollte man dabei nicht vergessen, dass man seiner Heimat und den hiesigen Strukturen den Rücken kehrt. Dies berge bei schlechter Vorbereitung auch große Risiken für den späteren Rückkehrer. Umso wichtiger sei es, sich vorher genau mit der Thematik auseinanderzusetzen, und zwar nicht nur mit den Umständen der zeitlich befristeten Auswanderung, sondern vor allem mit der Rückkehr und der Wiedereingliederung in das Unternehmen, dessen Strukturen und die dort herrschende Kultur. Sonst werde man schnell zum Fremden in der eigenen Heimat, warnt Hans Weber.

Die Dauer des Aufenthalts im Ausland sollte sich idealerweise im Rahmen von etwa drei Jahren bewegen. Bei einer Rückkehr nach mehr als fünf Jahren wird nach Webers Erfahrung die Wiedereingliederung um einiges schwieriger. Bevor ein von der Firma unterbreiteter Auslandsaufenthalt angenommen werde, sollte man sich überlegen: Ist dies ein für die Karriere förderlicher Schritt? Ist das Ziel-land der eigenen Mentalität zuträglich? Wie gestaltet sich der Aufenthalt in der Fremde konkret? Zudem sollten die Rahmenbedingungen klar definiert sein und vertraglich geregelt werden.

Wenn dann alle Voraussetzungen stimmen und es keine Unklarheiten darüber gibt, was etwa bei vorzeitigem Abbruch des Auslandsaufenthalts passiert und wie sich die Rückkehr ins Unternehmen gestaltet, kann das eigentliche Projekt gestartet werden. Grundsätzlich sollte

man sich lange vor der Abreise mit den Gepflogenheiten des gewünschten Zielands auseinandersetzen. Auf welche Mentalität trifft man dort? Wie steht es um die Sprachbarriere? Sollte man eventuell ein spezielles interkulturelles Training absolvieren? Wie wird sich der Alltag vor Ort gestalten?

Besonders interessant für einen Auslandsaufenthalt sind Länder, die wirtschaftlich boomen. So sind in den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China) Qualitätsmanager besonders gefragt. Ein Aufenthalt dort kann einen wahren Karriereschub bewirken, weiß Hans Weber. Ein Einsatz in Italien oder Österreich hingegen sei unter Karriereaspekten nicht besonders empfehlenswert.

Um sich die Wiedereingliederung im Heimatland zu erleichtern, sollten sich befristete Expatriates folgende Aspekte zu Herzen nehmen (siehe Infokasten):

■ Dauer des Auslandsaufenthalts

Die Dauer des Auslandsaufenthalts sollte vor dessen Antritt vertraglich geregelt werden. Eine Eingliederung nach einer Dauer von mehr als fünf Jahren gestaltet sich in der Regel ziemlich schwierig und sollte gut vorbereitet werden. Auch sollte, wenn die Rückkehr nach Deutschland erfolgt, vorher geklärt und schriftlich festgehalten werden, dass eine Wiedereingliederung auf eine gleichwertige Position möglich ist.

■ Kontakt zur Heimat halten

Wie bei allem Neuen, ist der Reiz am Anfang am größten. Doch ein Leben im Ausland schafft auch Abstand zu den Vorgän-

gen im heimatlichen Betrieb. Umso wichtiger ist es, dass man als Expatriate den Kontakt zu den Kollegen im Heimatland nicht vernachlässigt, sondern fördert und ausbaut. Sonst gerät man schnell in Vergessenheit, und die Entwicklungen im Betrieb in Deutschland gehen an einem vorbei. Auf Heimaturlauben sollte man zudem die Zeit finden, in der Zentrale Präsenz zu zeigen, um auf dem Laufenden zu bleiben und auch den persönlichen Kontakt zu den ehemaligen Kollegen zu pflegen.

■ Rückkehrprogramm

Manche Firmen, in denen Mitarbeiter regelmäßige Auslandsaufenthalte absolvieren, stellen ihren Expatriates einen Mentor zur Seite, der sie von der Heimat aus betreut und über die aktuellen Geschehnissen informiert. Zudem wird man von den Mentoren bei der Wiedereingliederung unterstützt. Ist ein solches Programm vorhanden, dann sollte es unbedingt genutzt werden. So bleibt man nah am Unternehmen, hat einen Ansprechpartner für alle Belange der Rückkehr und den gleichen Wissensstand wie die heimatlichen Kollegen.

■ Rückkehr rechtzeitig planen

Die Rückkehr ins Heimatland sollte rechtzeitig geplant werden: mindestens ein halbes, besser noch ein dreiviertel Jahr im Voraus. Auch sollte man sich frühzeitig nach adäquaten Stellen in der Zentrale oder an anderen Standorten erkundigen: Welche Positionen sind gerade zu besetzen? Welche Anforderungen werden gestellt? Passt diese Vakanz zu den neu gewonnenen Erfahrungen?

Kontakt

Hans Weber
Weber Consulting GmbH
Managementberatung, München
T 089 666286-0
office@weberconsulting.de
www.weberconsulting.de

Berufe im Qualitätsmanagement

Berufe und Qualifikationen mit Zukunft:
www.qz-online.de/karriere/qm-berufe

Online-Karriereberatung

Ihre Fragen zu Beruf und Karriere beantwortet Ihnen unser Experte Hans Weber:
www.qz-online.de/karriereberatung

QZ-Archiv

Diesen Beitrag finden Sie online:
www.qz-online.de/514698

Dies sollte am besten direkt vor Ort im Stammhaus geschehen. Steht die neue Position fest, sollte mit ausreichender Vorlaufzeit eine passende Wohnung gesucht werden. Eine Rückkehr, bei der – wenn auch nur vorübergehend – im Hotel übernachtet werden muss, ist ein zusätzlicher, aber vermeidbarer Stressfaktor.

■ Veränderungen einplanen

Nichts wird so sein, wie es einmal war. Das gilt auch für zurückkehrende Expatriates, und darauf sollten sie sich schon zu Anfang ihres Auslandsaufenthalts einstellen. Nicht nur ihre Persönlichkeit entwickelt sich weiter, auch das Unternehmen in der Heimat entwickelt und verändert sich. Man rechnet, dass es bis zu neun Monate dauern kann, bis die Rückkehrer sich wieder vollständig mit den internen Abläufen vertraut gemacht haben und sozial vernetzt sind. Im Gegensatz zu anderen Ländern herrschen in Deutschland eher kalte und unpersönliche Arbeitsbeziehungen. Auch darauf muss man sich als Rückkehrer einstellen.

Ist der Auslandsaufenthalt gut vorbereitet und organisiert und sind die Risiken im Voraus bedacht und eingeplant, so überwiegen die Chancen für die weitere Karriere für Qualitätsmanager bei Weitem. Hans Weber empfiehlt karrierebewussten Qualitätsmanagern dringend, eine entsprechende sich bietende Möglichkeit auf jeden Fall zu nutzen. □

► QUALITÄTSMANAGER IM AUSLAND

Gut vorbereitet ist halb gewonnen!

Die folgende Checkliste fasst die wichtigsten Hinweise für einen erfolgreichen Auslandsaufenthalt und eine gelungene Wiedereingliederung in die Heimat zusammen:

- Ist die Dauer des Aufenthalts sorgfältig bemessen und vertraglich abgesichert?
- Wurde das regelmäßige Kontakthalten zum heimischen Unternehmen eingeplant?

- Gibt es ein Rückkehrprogramm des heimatlichen Arbeitgebers mit Ansprechpartner und Konzept für die Wiedereingliederung?
- Ist die Rückkehr langfristig vorgeplant?
- Wurden für die Zeit nach der Rückkehr potenzielle zwischenzeitliche Veränderungen am Heimatstandort sowie die Dauer der Integration berücksichtigt?