

Deloitte.



Webcast
Trends in Global Mobility

Michael Weiß Director

Cornelia Haiwen Renis-König Manager

30 November 2023



Hinweise

-  **1** Unsere Webcasts werden nicht aufgezeichnet
-  **2** Alle Teilnehmer sind stumm geschaltet
-  **3** Fragen können gerne über Q&A gestellt werden
-  **4** Polling Questions
-  **5** Dauer: ca. 30 min
-  **6** Unterlagen können direkt per E-Mail angefragt werden

Agenda

-
- 1** Scope of mobility

 - 2** Key trends impacting talent and global mobility programs

 - 3** From Global Mobility to Global Workforce Management

 - 4** Diversity, Equity, and Inclusion

 - 5** Sustainability in Global Mobility

 - 6** Working globally

 - 7** Questions?



Polling Question

FRAGE



Mit wie vielen Global Mobility Policies/Richtlinien arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen?

01

Unser Unternehmen hat keine Policy.

02

Unser Unternehmen hat 1-2 Global Mobility Policies.

03

Unser Unternehmen hat 3-4 Global Mobility Policies.

04

Unser Unternehmen hat 5 oder mehr Global Mobility Policies.

05

Wir planen in nächster Zeit mindestens eine neue Global Mobility Policy.

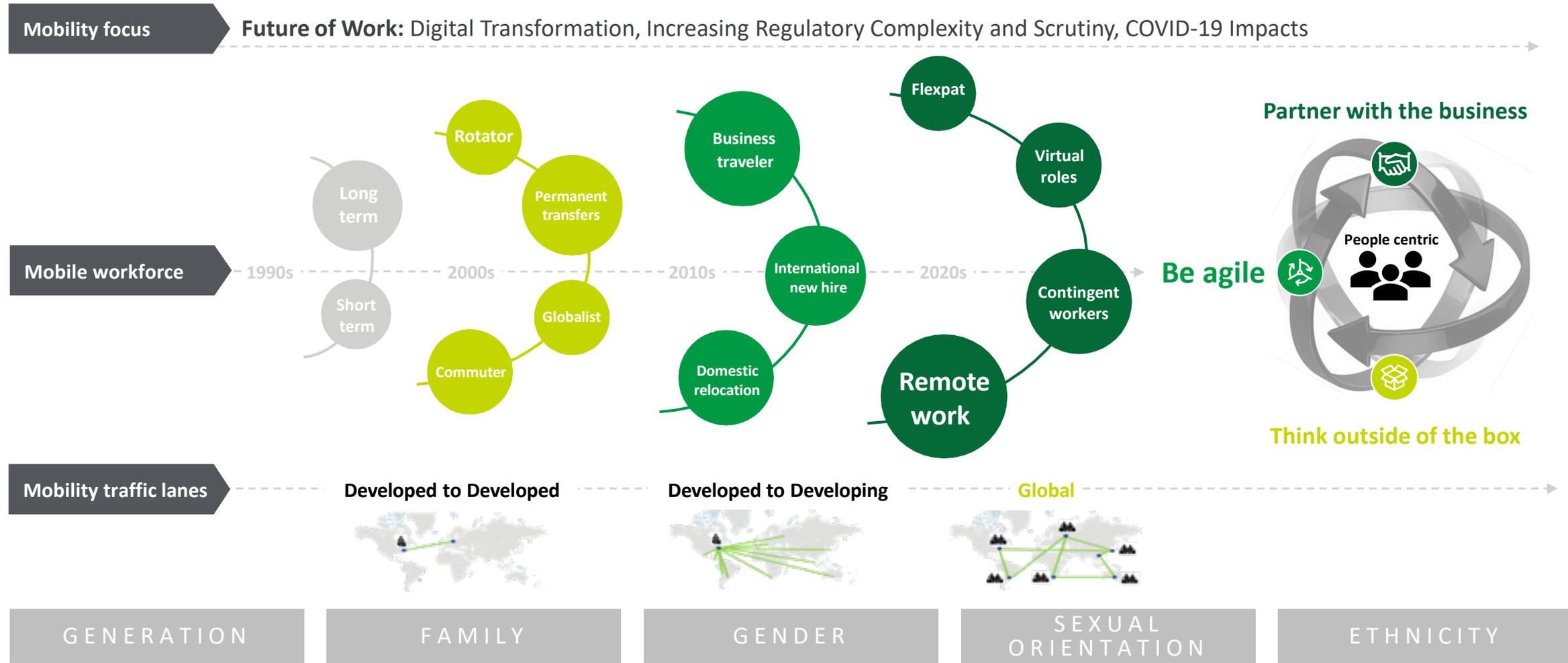


Bitte stimmen Sie ab!

Mehrfachnennungen sind möglich.

The scope of mobility is expanding

More move types, move locations and employee profiles means increased opportunity and complexity for the overall global talent experience.



Polling Question

FRAGE



In den letzten Jahren gab es spürbare Auswirkungen auf die meisten Global Mobility Abteilungen durch globale Ereignisse und Veränderungen.

01

In unserem Unternehmen gab es keine spürbaren Auswirkungen auf unsere Global Mobility Abteilung.

02

In unserem Unternehmen gibt es immer weniger internationale Personaleinsätze.

03

In unserem Unternehmen ist die Nachfrage nach internationalen Personaleinsätzen so hoch wie noch nie.

04

In unserem Unternehmen gibt es eine sehr große Nachfrage nach Remote Work from Abroad und/oder Workation.

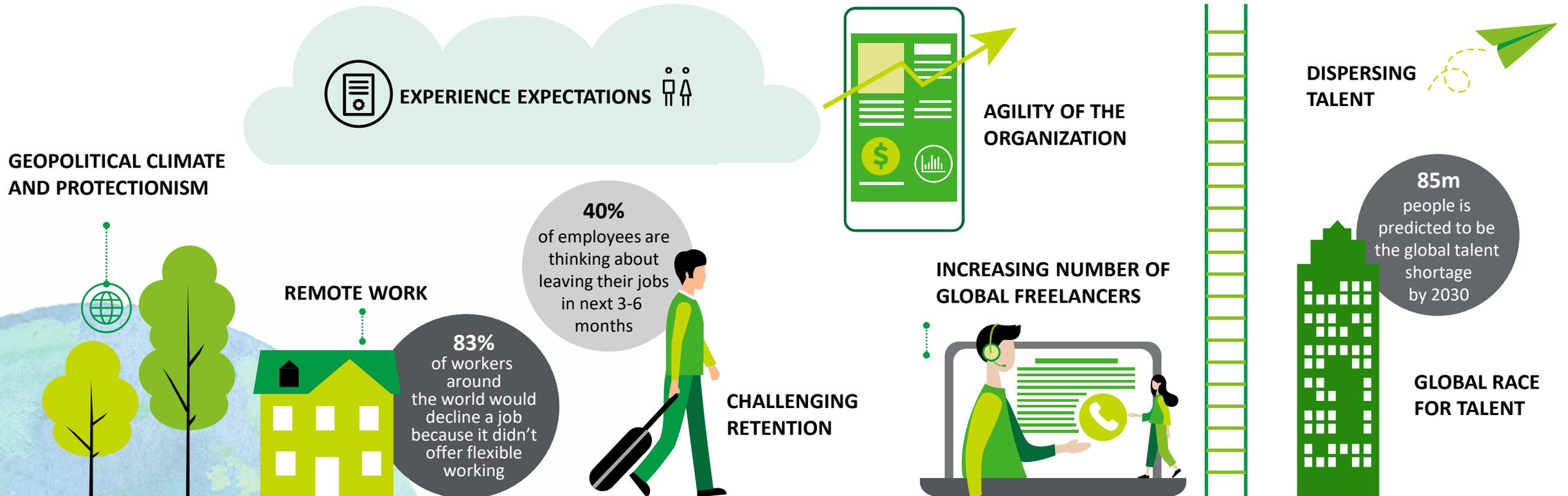


Bitte stimmen Sie ab!

Mehrfachnennungen sind möglich.

Key trends impacting talent and Global Mobility programs

Global Mobility is a critical enabler of the global talent strategy, moving people to jobs, as well as jobs to people.



Talent is the **#1 biggest challenge** faced by CEOs today with **48%** of CEOs expecting global **labour/skills shortage** to influence or disrupt their business strategy within the next 12 months

Source: 2023 Fortune/Deloitte CEO Survey (175 leading CEOs within 15 industries)

Polling Question

FRAGE



In unserem Unternehmen arbeitet die Global Mobility Abteilung eng mit Talent Management zusammen.

01

Trifft voll zu.

02

Trifft eher zu.

03

Trifft weniger zu.

04

Wir planen in Zukunft die engere Zusammenarbeit.

05

Trifft überhaupt nicht zu.



Bitte stimmen Sie ab!

Eine Antwort ist möglich.

From Global Mobility to Global Workforce Management

Many organizations are now seeking to take a more global view of talent and unearth new possibilities, opportunities, and solutions for both the business and for their employees.

Separate Global Mobility approach



Traditional global mobility management and services typically impacted **2-5%** of employees, with relatively consistent geographies and employee profiles

To global workforce management



Future global workforce management and services could impact over **50%+** of the employee population

Polling Question

FRAGE



In unserem Unternehmen ist DE&I ein wichtiger Bestandteil der Global Mobility Strategie.

01

Trifft voll zu.

02

Trifft eher zu.

03

Trifft weniger zu.

04

Wir planen in naher Zukunft eine Anpassung in Bezug auf das Thema DE&I.

05

Trifft überhaupt nicht zu.



Bitte stimmen Sie ab!

Eine Antwort ist möglich.

Diversity, Equity, and Inclusion

Building hyper-inclusive workplaces

The landscape

- On average, 24 % of the employees working in management levels in Germany are women¹ and there is no sector in the UK which pays women more than men.²
- In the US, there are more CEOs named John or David than there are CEOs who are women.²
- In leading positions in the German security, judiciary and military sector, less than 3% have a migration background. This also applies to trade unions in Germany.³ Approximately 37% working in the food production industry have a foreign passport.⁴



(1) [Statista 2023](#)
 (2) [Drutherssearch](#)
 (3) [Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung 2018/19](#)
 (4) [Bundesagentur für Arbeit 2022](#)
 (5) [Airinc, DE&I Pulse Survey](#)

Current state of play in GM programmes⁵

	Response %
Our mobility program has been specifically designed to align with our company’s DE&I initiatives	10%
We’ve made some modifications to our mobility program to align with our company’s DE&I initiatives	32%
We haven’t done anything specific to our mobility program to align with our company’s DE&I initiatives	56%
Our company is not focused on DE&I	2%
Total Responses	100%

Polling Question

FRAGE



In unserem Unternehmen ist Sustainability ein wichtiger Bestandteil der Global Mobility Strategie.

01

Trifft voll zu.

02

Trifft eher zu.

03

Trifft weniger zu.

04

Wir planen in naher Zukunft eine Anpassung in Bezug auf das Thema Sustainability.

05

Trifft überhaupt nicht zu.

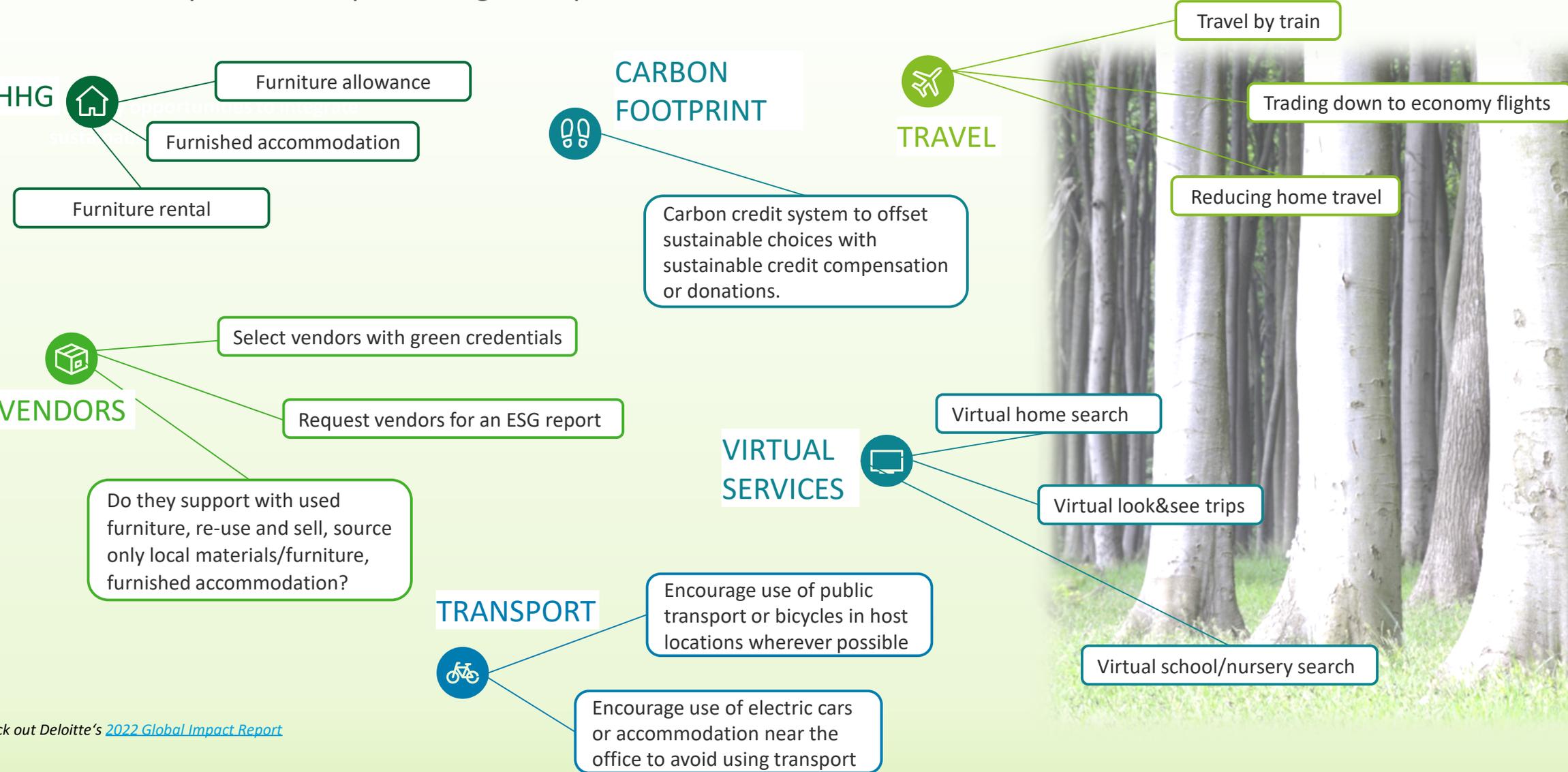


Bitte stimmen Sie ab!

Eine Antwort ist möglich.

Sustainability in Global Mobility

Global Mobility can develop meaningful responses to the climate crisis.

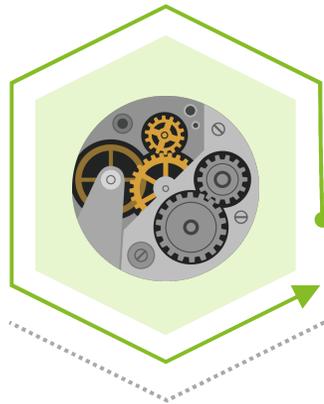


Check out Deloitte's [2022 Global Impact Report](#)

Working globally – everything in motion

5 key insights from our clients and the Round Table *Personalwirtschaft* 2023

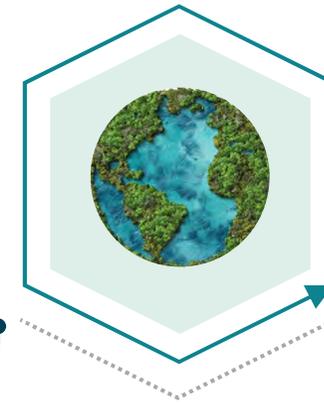
Increased focus on short-term and permanent assignments



Changes in the scope of Global Mobility with DE&I gaining more attention



Sustainability grows in significance for organizations, but is sometimes used as vehicle in order to reduce costs



Remote working enables plenty of new types of cross-border deployments



The involvement and preparation of the family becomes increasingly important



Polling Question

FRAGE



Welche Themen interessieren Sie derzeit im Hinblick auf Global Mobility besonders?

01

Uns interessiert eine Neuüberarbeitung unserer Global Mobility Strategie.

02

Uns interessieren neue internationale Einsatztypen, z.B. Remote Work From Abroad, virtuelle Assignments, International Hire.

03

Uns interessiert das Thema Core-Flex und andere flexiblere Vergütungsformen für grenzüberschreitende Einsätze.

04

Uns interessiert das Thema Sustainability.

05

Uns interessiert das Thema DE&I.

06

In unserem Unternehmen deckt die Global Mobility Strategie die Unternehmensbedürfnisse gut ab, deshalb sind in nächster Zeit keine Anpassungen hierzu notwendig.



Bitte stimmen Sie ab!

Mehrfachnennungen sind möglich.

Fragen & Antworten



Contact



MICHAEL WEIß

Tel.: +49 89 29036 7614

Mobile: +49 151 5800 5756

micweiss@deloitte.de

Director

Global Employer Services/ Global Mobility



CORNELIA HAIWEN RENIS-KÖNIG

Tel.: +49 30 25468 5480

Mobile: +49 151 1917 5851

renis-koenig@deloitte.de

Manager

Global Employer Services/ Global Mobility



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.