icunet
make success global

IN THE SPIRIT OF TOGETHERNESS

WORKING AND LIVING IN A CHANGING WORLD

Geschätzte Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ICUnet.Group,

lassen Sie mich wieder auf das vergangene Jahr zurückblicken. 2022 stand unser Weihnachtsspecial im Zeichen des Friedens. Hier möchte ich anknüpfen, denn leider kam es neben dem Ukraine-Russland-Krieg auch noch zur massiven Auseinandersetzung zwischen Israel und der Hamas. Tausende fielen diesen Kämpfen zum Opfer. Lernen wir Menschen nicht dazu? Wandel ist allgegenwärtig: Demokratie steht mehr und mehr unter Druck, die Auswirkungen der Klimakrise werden täglich spürbarer und auch unsere Arbeitswelt ist längst nicht mehr dieselbe wie vor der Pandemie. Laut einer Korn-Ferry-Studie ist Deutschland mit einem bis 2030 erwartbaren Defizit an 4,9 Millionen Arbeitskräften das europäische Land mit dem größten Bedarf an Fachkräften. Europaweit seien neben Deutschland insbesondere die Volkswirtschaften des Vereinigten Königreichs, Frankreichs und der Niederlande von massivem Fachkräftemangel betroffen. Betrachtet man die Situation weltweit, so prognostiziert die Studie vor allem auch für Australien, Japan und die Vereinigten Staaten tiefgreifende Verluste.

Wir alle wissen: Die wichtigste Ressource eines Unternehmens sind seine Mitarbeitenden. Nur mit dem richtigen Team können Unternehmen sich weiterentwickeln. Wie schaffen wir es also, zum einen Top Talente weltweit zu finden und zum anderen, diese auch wirklich im neuen Land zu integrieren? 80% aller afrikanischen Fachkräfte verlassen die DACH-Region, also Deutschland, Österreich oder die Schweiz, nach zwei Jahren wieder. Wie können wir etwa durch Inclusive Leadership europaweit Diversität fördern und unsere Andersartigkeit als Stärke nutzen? Innovatives Global Talent Management ist unabdingbar geworden. Erfolgreiche Unternehmen fördern New Work, Future Skills, DE&I und flexible Arbeitskonzepte wie Work From Anywhere proaktiv, um zukunftsfähig zu bleiben. Hierzu möchten wir Sie mit unserem Booklet inspirieren und Ihnen neue Ideen an die Hand geben, denn: Customer Centricity is Key.

Die Nähe zu Ihnen ist mir ein echtes Bedürfnis. Deshalb freue ich mich, dass wir in diesem Jahr unsere neuen Standorte in Puebla und Zürich eröffnen konnten. Gleichzeitig konnten wir die Marke von 200 festangestellten Mitarbeitenden knacken. Ein echter Magic Moment!

Dear Customers, Partners and Friends of the ICUnet.Group,

Let me reflect on the past year. In 2022, our Christmas special was dedicated to peace. Unfortunately, alongside the Russo-Ukrainian War, there is also a massive conflict between Israel and Hamas. Thousands fell victim to these battles.

Do we not learn from these experiences? Change is omnipresent: democracy is under increasing pressure, the impacts of the climate crisis are becoming more noticeable every day and our working world is no longer the same as it was before the pandemic.

According to a Korn Ferry study, Germany is the European country with the greatest need for skilled workers, with a deficit of 4.9 million workers expected by 2030. Across Europe, in addition to Germany, the economies of the United Kingdom, France and the Netherlands are particularly affected by a massive shortage of skilled workers. Looking at the situation worldwide, the study predicts profound losses, especially for Australia, Japan and the United States.

We all know: A company‘s most important resource is its employees. Organisations can only progress with the right team. So, how do we manage to find top talents worldwide on the one hand and truly integrate them into the new country on the other? 80% of all African skilled workers leave the DACH region, that is Germany, Austria or Switzerland, after two years. How can we promote diversity through Inclusive Leadership and use our differences as strengths? Innovative Global Talent Management has become indispensable. Successful companies proactively promote New Work, Future Skills, DE&I and flexible working concepts like Work From Anywhere to remain future-proof. With this booklet, we aim to inspire you and give you new ideas because Customer Centricity is key.

Being close to you is a genuine need for me. Therefore, I am delighted to announce the opening of our new offices in Puebla and Zurich this year.

Ebenfalls magisch war unsere Reise nach Kenia und Ruanda, denn auch hier schlummert riesiges Potential. Wir sind sehr dankbar für all die bereichernden Begegnungen mit so vielen inspirierenden Menschen und freuen uns, dass das Interesse an einer engen Partnerschaft auf Gegenseitigkeit beruht.

Das bisher beste Geschäftsjahr geht zu Ende. Der Purpose steht. Unsere neue Website ist online. Wir können es kaum erwarten, mit einer umfassenden Exzellenz-Strategie gemeinsam mit Ihnen auch im neuen Jahr wieder durchzustarten. Lassen Sie uns Mehr-Wert schaffen, indem wir Menschen über Grenzen hinweg zusammenbringen!

In diesem Sinne nochmals vielen Dank an Sie, unsere Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner und nicht zuletzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ICUnet.Group für die großartige Unterstützung und das entgegengebrachte Vertrauen. Bleiben Sie uns weiter gewogen.

Ihr
Yours

Dr. Fritz Audebert
für das gesamte Team der ICUnet.Group
On behalf of the entire team of the ICUnet.Group

At the same time, we cracked the mark of 200 permanent employees. A real magic moment! Our trip to Kenya and Rwanda was also magical as there is enormous potential there as well. We are very grateful for all the enriching encounters with so many inspiring people and are pleased that the interest in a close partnership is mutual.

The best financial year to date is coming to an end. The purpose is in place. Our new website is online. We can hardly wait to get started again with a comprehensive excellence strategy together with you in the new year. Let's create value by connecting people across borders!

In this spirit, we would once again like to thank you, our customers, partners, and, not least, employees of the ICUnet. Group, for the great support and the trust you have placed in us. Stay in touch with us.

Sie suchen nach Inspirationen für Ihr innovatives Global Talent Management? Scannen Sie den QR-Code und erfahren Sie mehr dazu in unserem YouTube-Video!

Are you looking for inspiration for your innovative global talent management? Scan the QR code and find out more in our YouTube video!

Work From Anywhere – Trend oder Langzeitphänomen?

Mit dem Laptop in einer Berghütte in den Schweizer Alpen, in einem Coworking Space in New York oder am Küchentisch bei der Familie in der Heimat – Work from Anywhere, kurz WFA, ist DER Megatrend der heutigen Arbeitswelt, der Global Mobility neu denkt und das ortsunabhängige Arbeiten aus aller Welt möglich macht.

Die Pandemie hat gezeigt, dass die physische Präsenz im Büro in unserer digitalisierten und globalisierten Welt nicht allein ausschlaggebend für berufliche Exzellenz ist. Mit den richtigen Tools und Ressourcen kann virtuell von jedem Ort aus gearbeitet werden. Immerhin bringt WFA zahlreiche Chancen mit sich:

- Im Vergleich zur klassischen Büroarbeit steigt die Jobzufriedenheit bei remote Tätigen um bis zu 82% (Kissflow, 2020).
- Mitarbeitende, die von zuhause arbeiten, sind bis zu 47% produktiver (Apollo Technical, 2023).
- 71% der remote Arbeitenden geben an, dass flexible Arbeitsbedingungen ihre Work-Life-Balance positiv beeinflussen (Haan, Forbes, 2023).
- Pro remote tätiger Arbeitskraft sparen Arbeitgebende im Durchschnitt 11.000 Dollar pro Jahr durch höhere Produktivität, geringere Immobilienkosten, Fehlzeiten und Fluktuation (Aksoy, C. et al., 2023).
- 98% der Arbeitnehmenden möchten zumindest zeitweise remote arbeiten (Lister, K., Global Workplace Analytics, 2021).

Wissen Sie was Workation bedeutet? Es handelt sich um ein Wortspiel aus den beiden englischen Wörtern „work“ und „vacation“. Gemeint ist damit, Arbeit und Urlaub zu verbinden. Auch Coworking Spaces können ein fruchtbares Arbeitsumfeld im Ausland bieten. Hierdurch wird zusätzlich der interkulturelle Austausch gefördert. Weiter kann die Familie in der Heimat ein Beweggrund sein, um WFA zu praktizieren, denn die physische Distanz und die jährlich begrenzten Urlaubstage erschweren einen regelmäßigen Besuch oder die Unterstützung pflegebedürftiger Familienmitglieder vor Ort.

Wer also in Zeiten des Fachkräftemangels auch in Zukunft attraktive*r Arbeit-

Work From Anywhere – Trend or Long-Term Phenomenon?

With the laptop in a mountain hut in the Swiss Alps, in a coworking space in New York or at the kitchen table with your family at home – Work From Anywhere, or WFA for short, is THE megatrend in today's working world. It reimagines Global Mobility and makes location-independent working from anywhere in the world possible.

The pandemic has shown that in our digitalised and globalized world, physical presence in the office alone is not crucial for professional excellence. With the correct tools and resources it is possible to work virtually from anywhere. After all, WFA brings numerous opportunities:

- Compared to traditional office work, job satisfaction increases by up to 82% for remote workers (Kissflow, 2020).
- Employees working from home can be up to 47% more productive (Apollo Technical, 2023).
- 71% of remote workers state that flexible working conditions positively influence their work-life balance (Haan, Forbes, 2023).
- Employers save an average of $11,000 per year per remote worker due to increased productivity, reduced real estate costs, lower absenteeism and turnover (Aksoy, C. et al., 2023).
- 98% of employees would like to work remotely at least part of the time (Lister, K., Global Workplace Analytics, 2021).

Do you know the meaning of Workation? It's a play on the two English words „work" and „vacation" and refers to combining work and holiday. Coworking spaces can also provide a productive work environment abroad. This also promotes intercultural exchange. Additionally, family back home can be a motivation to practice WFA because physical distance and the limited annual vacation days make it difficult to visit regularly or support family members in need of care on site.

Therefore, in times of skill shortages, to remain an attractive employer and continue to attract and retain top talents, it is essential to provide employees with workplace flexibility. At the same time, compliance must be maintained. Depending on a complex interplay of personal and country-specific factors,

geber*in sein und Top Talente anziehen und halten möchte, sollte seinen Mitarbeitenden Flexibilität am Arbeitsplatz bieten. Gleichzeitig gilt es Compliance zu wahren: Abhängig von einer komplexen Konstellation von personalen und länderspezifischen Faktoren, kann ortsunabhängiges Arbeiten mit hohen steuerlichen, sozialversicherungs- oder einwanderungsrechtlichen Risiken verbunden sein. Um Strafen bis in den sechsstelligen Bereich zu vermeiden, dürfen Unternehmen WFA nur anbieten, wenn diese Risiken ausgeschlossen wurden.

Um dahingehend den Status Quo zu beleuchten, haben wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Rödl & Partner im Mai und Juni 2023 über das Online-Magazin “HR-Web” eine Umfrage zu WFA und Compliance durchgeführt.

Die Ergebnisse sind spannend:

- 54% der befragten Unternehmen besitzen ein WFA-Programm und nutzen es.

- 68% gaben an, dass ihnen bei einem WFA-Programm Compliance sehr wichtig ist.

Da es für jedes Land eigene rechtliche Bestimmungen zu befolgen gilt, gibt es keine one-size-fits-all-Lösung für Remote Work im Ausland.

Aus diesem Grund ist es ratsam, sich intelligente Tools und erfahrene Expert*innen an die Seite zu holen, die einem während des gesamten Prozesses professionelle Unterstützung und Sicherheit bieten.

location-independent-working can be associated with high tax, social security or immigration law risks. In order to avoid penalties in the 6-figure range, companies may offer WFA if these risks have been excluded.

To shed light on the Status Quo, we conducted a survey on WFA and compliance in collaboration with our partner Rödl & Partner in May and June 2023 via the online magazine „HR-Web."

The results are interesting:

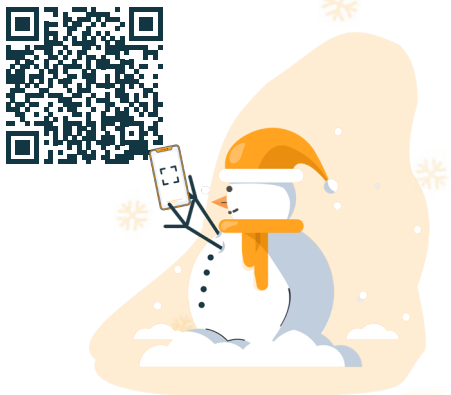
- 54% of the surveyed companies have a WFA program and use it to some or a great extent.
- 68% indicated that compliance is very important to them in a WFA program.

As each country has its own legal regulations to follow, there is no one-size-fits-all solution for remote work abroad.

Therefore, it is advisable to have intelligent tools and experienced experts at your side that provide professional support and safety throughout the entire process.

Gemeinsam mit Rödl & Partner stehen wir Ihnen hierbei gerne zur Seite!
Together with Rödl & Partner we are happy to assist you!

Scannen Sie den QR-Code zu unserer Website, wenn Sie mehr erfahren möchten:
Scan the QR code leading to our Website to find out more:



The „New Normal“: Facetten der neuen Arbeitswelt

Die VUCA-Welt verlangt Unternehmen vieles ab. Sie ist unbeständig (V = volatile), unsicher (U = uncertain), komplex (C = complex) und mehrdeutig (A = ambiguous). Da sich unsere Welt in einem stetigen Wandel befindet, ändern sich dementsprechend auch die Anforderungen, Erwartungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden an die heutige Arbeitswelt. Dies hat unvermeidbar zur Folge, dass traditionelle Arbeitsmodelle überdacht werden müssen. Ein Wegbewegen von den traditionell festen Strukturen hin zu mehr Flexibilität wie etwa durch bereits beschriebene Work-From-Anywhere-Konzepte. Traditionelle Arbeitsformen sind ein Phänomen aus der Industriegesellschaft. Die aktuelle Wissens- und Informationsgesellschaft hingegen ist bereit für innovative Arbeitskonzepte.

New Work ist DER Innovationstreiber, der bei Unternehmen vermehrt in den Fokus rückt. Dabei handelt es sich um ein Konzept, das sich auf moderne Arbeitsweisen und -umgebungen bezieht. Ziel ist die Förderung einer Kultur der Flexibilität, (standortübergreifender) Zusammenarbeit und Selbstbestimmung im Arbeitsalltag. Die Entwicklung von New Work ist ein fortlaufender Prozess, der sich stets an die verändernden Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitstätigen anpasst. Mitarbeitende sollen stärker in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, Entscheidungswege verkürzt und Arbeitsstrukturen allgemein agiler und anpassungsfähiger gestaltet werden.

© Storyset

Wo kommt der Begriff „New Work“ eigentlich her? Der Philosoph Frithjof Bergmann prägte die Bezeichnung in den 1980er Jahren als Gegenmodell zum Sozialismus. Damit bezeichnete er eine Art der Arbeit, die Arbeitnehmende als sinnvoll und sinnstiftend ansehen. Vor allem in der heutigen Arbeitswelt hat dieser Punkt Gültigkeit. Die letzten Jahrzehnte haben gezeigt, dass immer weniger Menschen auf der Suche nach lebenslangen Karrieren in nur einem einzigen Unternehmen sind. Viel mehr befinden wir uns aktuell in einer „open talent economy“, in der sich Individuen stets nach beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten umsehen. Gerade bei jüngeren Generationen lässt sich beobachten, dass sie Wert auf Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit legen. Folglich

The “New Normal“: Facets of the New Working World

The VUCA world poses many challenges for businesses. VUCA stands for volatile (V), uncertain (U), complex (C), and ambiguous (A). As our world is in a constant state of flux, the demands, expectations and needs of employees in today‘s working world are also changing accordingly. This inevitably means that traditional working models need to be reconsidered. A move away from the traditional fixed structures towards more flexibility, such as the Work-From-Anywhere concept, is one way to adapt. Traditional forms of work are a phenomenon of the industrial area. The current knowledge and information society, on the other hand, is ready for innovative work concepts.

New Work is THE driver of innovation that is increasingly coming into focus for companies. It is a concept that refers to modern ways of working and environments. The goal is to promote a culture of flexibility, (cross-location) collaboration and self-determination in the everyday work routine. The development of New Work is an ongoing process that constantly adapts to the changing needs of companies and workers. Employees should be more involved in decision-making processes, decision paths should be shortened and work structures should be made more agile and adaptable in general.

Where does the term „New Work“ actually come from? The philosopher Frithjof Bergmann coined the term in the 1980s as a counter-model to socialism. He referred to a type of work that employees see as meaningful and purposeful. This aspect is especially valid in today‘s working world. The last few decades have shown that fewer and fewer people are seeking lifelong careers in just one company. Instead, we are currently in an „open talent economy“ where individuals are constantly looking for professional development. Younger generations in particular emphasise the importance of meaningfulness in their work. Consequently, it is advisable to define the purpose of the company in a clear statement and to communicate it in a standardised way. Various studies have shown that a clearly and powerfully formulated purpose increases trust in the company, boosts employee loyalty and increases sales.

Collaboration on an equal footing, empathy, trust instead of control and continuous development are a priority

kann sich ein proaktiv kommuniziertes Purpose Statement, das den Sinn und Zweck des Unternehmens definiert, positiv aufs Recruiting auswirken. Diverse Studien belegen, dass ein klar und kraftvoll formulierter Purpose ein verstärktes Vertrauen in das Unternehmen, eine erhöhte Mitarbeitendenbindung und Umsatzsteigerung bewirkt.

Zusammenarbeit auf Augenhöhe, Empathie, Vertrauen statt Kontrolle und stetige Weiterentwicklung stehen nun im Zentrum. Mitarbeitende, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren und sinnstiftenden Aufgaben nachgehen, neigen außerdem dazu, produktiver und innovativer zu sein. Die Work-Life-Balance kann von den neuen und flexibleren Arbeitsformen profitieren. Haben Sie schon von Work-Life-Blending gehört? Die Grenzen zwischen Beruf- und Privatleben können sich auflösen. Während der Arbeitszeit mal das private Handy checken, dafür aber auch am Feierabend E-Mails beantworten? Damit kann nicht nur mehr Flexibilität einhergehen, sondern auch der Druck, ständig erreichbar sein zu müssen.

Man muss die neue Arbeitswelt verstehen und die eigene Unternehmenskultur und -struktur darauf ausrichten. Während der Pandemie waren viele Unternehmen fast schon gezwungen, New Work zu leben. Gerade Remote Work als wichtiger Bestandteil der neuen Arbeitswelt hat den unfreiwilligen Test während Corona bestanden und ist seitdem nicht mehr wegzudenken. Diesen Wandel in Bezug auf Präferenz des Arbeitsortes bestätigen auch Studien. In Hinblick auf das bereits thematisierte Work From Anywhere hat eine 2022 von pwc durchgeführte Umfrage gezeigt, dass etwa ein Viertel der Befragten komplett remote arbeiten möchte, die Hälfte einen Mix zwischen Remote Work und der Arbeit vor Ort wünscht und nur 11% es vorziehen würden, die gesamte Arbeitszeit im Büro zu verbringen.

Vor allem global agierende Unternehmen können die von immer mehr Arbeitnehmenden geforderte Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort meist gut ermöglichen und als Chance für ihr Employer Branding nutzen. Gleichzeitig verlangt eigenverantwortliches und ortsunabhängiges Arbeiten den Unternehmen ein hohes Maß an Vertrauen gegenüber ihren Mitarbeitenden ab. Generell profitieren Unternehmen gerade in Zeiten des Fachkräftemangels von einer globalen Workforce: Je diverser die Belegschaft, desto leichter der Eintritt in neue Märkte. Insgesamt wächst das Bewusstsein für Diversität und Inclusion und das nicht ohne Grund. Warum Sie Diversity, Equity und Inclusion (DE&I) in Ihrem Unternehmen fördern sollten?

now. Employees who identify with their work and engage in meaningful tasks also tend to be more productive and innovative. The work-life balance can benefit from the new and more flexible forms of work. Have you heard of work-life blending? The boundaries between work and personal life can become blurred. Checking your private phone during working hours and answering emails in the evening? This can not only lead to more flexibility but also to the pressure to always be reachable.

One must understand the new working world and adapt the own company culture and structure accordingly. During the pandemic, many companies were almost forced to embrace New Work. Especially remote work, as an essential part of this new world of work, passed this involuntary test during the Corona pandemic and has since become indispensable.

Studies also confirm this change in terms of work location preferences. With regard to the already discussed Work From Anywhere, a survey conducted by pwc in 2022 showed that around a quarter of respondents would like to work completely remotely, half would like a mix between remote work and office work and only 11% would prefer to spend all their working hours in the office.

Especially globally operating companies can often facilitate the flexibility demanded by an increasing number of employees regarding working hours and location, using it as an opportunity for their employer branding. At the same time, self-responsible and location-independent work requires a high level of trust from companies towards their employees.

In general, companies benefit from a global workforce, especially during times of skilled labor shortages: the more diverse the workforce, the easier the entry into new markets. Overall, there is a growing awareness of Diversity and Inclusion, not without reason. Why should you promote Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) in your company? Here's why:

- 75% increased likelihood that ideas are actually implemented (Korn Ferry, 2020)
- 59% increase in creativity, innovation and openness (Catalyst, 2020)
- 53% lower likelihood of employee resignations through appreciative teamwork (Deloitte, 2017)
- 29% increase in teamwork through inclusion (Deloitte, 2018)

Deshalb:

- 75% erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass Ideen tatsächlich umgesetzt werden (Korn Ferry, 2020)
- 59% Anstieg von Kreativität, Innovation und Offenheit (Catalyst, 2020)
- 53% geringere Wahrscheinlichkeit von Kündigungen durch wertschätzende Teamzusammenarbeit (Deloitte, 2017)
- 29% Anstieg von Teamarbeit durch Inclusion (Deloitte, 2018)
- 25% erhöhte Wahrscheinlichkeit einer überdurchschnittlichen Rentabilität (McKinsey & Company, 2020)

New Work und Work From Anywhere bieten außerdem enorme Chancen zur Stärkung der Employability, vor allem in den Bereichen Mitarbeitendengewinnung und -bindung. Man ist im Recruitment Approach nicht mehr auf eine bestimmte geographische Region beschränkt und gerade Foreign Local Hires bieten ein riesiges Potential: Hierbei handelt es sich um Fachkräftemobilisierung aus dem Ausland.

Ein weiterer Ansatz ist das sogenannte Leadership 4.0: Strenge Hierarchien gehören der Vergangenheit an. Die Führungskraft von heute versteht sich nicht mehr als Kontroll- und Weisungsinstanz, sondern vielmehr als Coach. Weiter kann die Personalbindung essentiell durch Future Skills gestärkt werden – hierzu mehrauf der nächsten Seite.

- 25% increase in the likelihood of above-average profitability (McKinsey & Company, 2020)

New Work and Work From Anywhere also offer enormous opportunities to strengthen employability, particularly in the areas of employee recruitment and retention. The recruitment approach is no longer limited to a specific geographical region, and foreign local hires in particular offer huge potential: this involves mobilising skilled workers from abroad.

Another approach is the so-called Leadership 4.0: strict hierarchies are a thing of the past. Today's leaders no longer see themselves as controlling and directive authorities but rather as a coach. Additionally, employee retention can be strengthened significantly through Future Skills – more on this in the following chapter.

Future Skills: Wie wir uns auf die Zukunft der Arbeit vorbereiten

Future Skills: Preparing for the Future of Work

Future Skills bilden einen essentiellen Bestandteil von New Work, da sie zum Erfolg der Belegschaft von morgen beitragen. Gemeint sind damit Fähigkeiten, die die Arbeitskräfte einer globalisierten und digitalisierten Arbeitswelt auf kulturelle Vielfalt und unterschiedliche Kommunikationsstile vorbereiten. Sie sind notwendig zur Lösung von komplexen Problemen und befähigen Teams, erfolgreich selbstorganisiert zu handeln, fördern ein respektvolles und effektives Miteinander und ermöglichen es Unternehmen, von der kulturellen Vielfalt ihrer Belegschaft zu profitieren.

Wussten Sie, dass es bis zu 30 Future Skills gibt? Diese sind aufgeschlüsselt in die Bereiche Globale Zusammenarbeit, Kulturelle Sensibilität, Kommunikationskompetenz, Diversity und Inclusion sowie Konfliktlösung. Unser Learnhub-Team hat als Beispiel für Sie einen passenden Kurs zum Thema „Hybride Teams – über erfolgreiche virtuelle Zusammenarbeit“ kreiert. Vielleicht haben Sie beim Auspacken des Päckchens ja schon die passende Karte dazu in Ihrer Hand gehabt? Auf ihr befindet sich der QR-Code, der Sie zum Kurs führt.

Future skills are an essential part of New Work as they contribute to the success of your workforce of tomorrow. This refers to skills that help to better prepare employees for cultural diversity and different communication styles in a globalised and digitalised world of work. They are necessary for solving complex problems and enable teams to act successfully in a self-organised manner. They promote respectful and effective co-operation and enable companies to benefit from the cultural diversity of their workforce.

Did you know that there are up to 30 Future Skills? These are broken down into the areas of global collaboration, cultural sensitivity, communication skills, Diversity and Inclusion and conflict resolution. As an example, our Learnhub team has created a suitable course for you on the topic of „Hybrid teams – on successful virtual collaboration“. Perhaps you already had the matching card in your hand when you unpacked the parcel? It contains the QR code that will take you to the course.

New Work & Future Skills: Stimmen unserer Mitarbeitenden

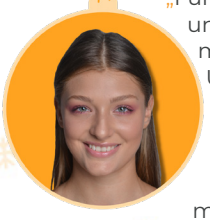
New Work & Future Skills: Voices from our Employees

Wir haben unsere Mitarbeitenden gefragt, was ihre persönlichen Auffassungen von New Work und Future Skills sind:
We asked our employees about their personal views on New Work and Future Skills:

„Im globalen Kontext besteht eine Herausforderung bei der Arbeit mit Future Skills definitiv darin, die Erwartungshaltung von Unternehmen und Mitarbeitenden hinsichtlich des benötigten Kompetenzprofils abzugleichen und zu konkretisieren. Empathie und aktives Zuhören beispielsweise werden universell als notwendig betrachtet, werden aber im lokalen Kontext und in unterschiedlichen Kulturkreisen anders umgesetzt. Und das ist wieder die Stärke der ICUnet: Dieses Verständnis für einen Unternehmenswert oder eine Unternehmenskompetenz in einen lokalen Ansatz zu bringen.“

“In a global context, one challenge when working with Future Skills is definitely to harmonise and concretise the expectations of companies and employees with regard to the required skills profile. Empathy and active listening, for example, are universally recognised as necessary, but are implemented differently in the local context and in different cultures. And that again is the strength of ICUnet: Bringing this understanding of a corporate value or competence into a local approach.“

– Julia Bindrich
(Managing Director ICU Business Consulting GmbH)



„Für mich geht es bei New Work um Menschlichkeit und Einigkeit. Das ist es, was ich jetzt im Austausch mit Menschen aus der Ukraine spüre. Die starke Unterstützung aus der ganzen Welt gibt einem das Gefühl, in schwierigen Zeiten nicht allein zu sein. In der Zukunft werden Anpassungsfähigkeit, technisches Verständnis und die Fähigkeit, in schwierigen Situationen zusammenzuarbeiten, wie es die Ukrainer*innen jetzt tun, wesentliche Fähigkeiten sein. Wir werden auch weiterhin Herausforderungen meistern und mit der großartigen weltweiten Unterstützung stark bleiben."

"For me, New Work is about humanity and unity. This is what I feel now from Ukrainians on the inside as well as from the whole world which has been bravely supporting us throughout all this time. It is a strong support and a feeling that you are not alone in difficult times. In the future, adaptability, tech savvy and the ability to work together in tough situations, as Ukrainians are doing now, will be essential skills. We continue to overcome difficulties and stay strong with the tremendous worldwide support of great people."

– Kateryna Myslytska
(Marketing Intern)

„New Work bedeutet für mich, dass wir die Möglichkeit haben, in einem multikulturellen Umfeld zu arbeiten, in dem wir unsere Erfahrungen über verschiedene Kulturen austauschen und auch von zu Hause oder von jedem beliebigen Ort aus arbeiten können. All diese Aspekte erfahren wir bei der ICUnet.Group."

"New work for me means that we have the opportunity to work in a multicultural environment where we can share our experiences about different cultures and can also work independently from home or anywhere. We can experience all these aspects at ICUnet.Group."

– Mai Huong Duong
(Global Mobility Team Administration)

„Die neue Arbeitsweise, die während der COVID-19-Pandemie aus der Not geboren wurde, ist inzwischen zur Norm in unserem Arbeitsalltag geworden. Die Verlagerung hin zu Remote- oder hybrider Teamzusammenarbeit hat sich auch nach der Pandemie fortgesetzt und unsere gesamte Arbeitskultur umgestaltet. Wir haben das Konzept hybrider Teams angenommen und zunehmende Vielfalt nicht nur in Bezug auf die Herkunft, sondern auch in Bezug auf die Generationen, erlebt. Jede Generation bringt ihre eigenen Erwartungen an das Arbeitsumfeld mit, was es zu einer Herausforderung macht, den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen gerecht zu werden.

Damit ein Team wachsen kann, ist ein Gefühl der Zugehörigkeit und der Sicherheit von entscheidender Bedeutung. Es braucht einen Rahmen, in dem es akzeptabel ist, alternative Ideen vorzubringen, Meinungen offen zu äußern, Aufgaben zu diskutieren und einvernehmliche Lösungen zu finden.

Eine häufige Herausforderung in gemischten Teams besteht darin, dass Teammitglieder aus der Ferne möglicherweise nicht so oft gesehen oder gehört werden wie diejenigen, die im Büro arbeiten. Dies kann eine potenzielle Kluft schaffen. Deshalb arbeiten wir eng mit den Teamleitenden zusammen, um Strategien zu entwickeln, die alle Teammitglieder gleichermaßen einbeziehen und wertschätzen, unabhängig vom physischen Standort oder der Arbeitsweise.“

– Tracy Schreiber
(Head of Strategy & Sales)

© Storyset (individualisiert durch ICUnet.Group)

“New work, born out of the necessity during the COVID-19 pandemic, has now become the norm in our daily routines. The shift towards remote or hybrid team collaboration has persisted beyond the pandemic, reshaping our entire work culture. Not only have we embraced the concept of hybrid teams, but we‘ve also seen a rise in diversity in terms of backgrounds and across generations. Each generation brings its own set of expectations regarding the work environment, making it a challenge to meet the diverse needs of different groups.

For a team to thrive, a sense of belonging and safety is crucial to establish a framework where it‘s acceptable to disagree with superiors, present alternative ideas, or express reservations about certain tasks. We should have a safe haven where we can openly voice our opinions, discuss tasks, and find mutually agreeable solutions to move forward.

One common challenge in hybrid teams is that remote team members may not be as visible or heard as often as those working from a physical office. This can create a potential divide. To address this, we work closely with team leaders to devise strategies that ensure every team member feels equally included and valued, regardless of their physical location or working arrangement.“

Was hat uns 2023 bewegt?

Unser Purpose:

Wie schafft es ein Unternehmen, dass alle Mitarbeitenden aus intrinsischer Motivation am selben Strang ziehen, um einen gesellschaftlich wertvollen Beitrag zu leisten? Durch einen gemeinsamen Purpose! Der Mehrwert eines klar definierten und einheitlich kommunizierten Unternehmenszwecks wurde bereits an früherer Stelle im Booklet angesprochen.

Deshalb haben wir uns in den letzten Monaten intensiv mit der Daseinsberechtigung der ICUnet.Group auseinandergesetzt:

Die ICUnet.Group wurde 2001 aus der klaren Motivation heraus gegründet, das Verständnis unter den Kulturen zu fördern.

We create value by connecting people across borders. Das ist unser **Purpose.**

Seit mehr als 20 Jahren finden wir hierin den tieferen Sinn unseres täglichen Schaffens. Schließlich ist unsere **Vision** bis heute **eine Welt, in der Menschen rund um den Erdball, verbunden durch kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten, respektvoll und erfolgreich zusammenarbeiten.**

Unser Positioning:

Im Zuge unserer Purpose Journey haben wir uns also den Wurzeln unseres Unternehmens bewusst gemacht und damit auch an unserer Positionierung gefeilt. Klar ist, wir sind nicht nur eine **Expert*innen-Organisation**, sondern insbesondere auch ein **People Business:**

Wir begleiten Menschen auf ihrem erfolgreichen, beruflichen Weg rund um die Welt, damit sich diese bestmöglich weiterentwickeln und entfalten können. Das ist unsere **Mission**, die befeuert wird durch unseren einzigartigen Teamgeist, den **Orange Spirit**.

Den Kompass für unsere Mission bilden unsere **Kernwerte** – die Werte eines echten **Familienunternehmens: Vertrauen, Wertschätzung, Verbindlichkeit, Dynamik und Leidenschaft.**

Wie wir schließlich wirksam werden? We **Consult. Enable. Accompany.**

Basierend auf dieser Positionierung haben wir in den vergangenen Monaten auch unseren Internetauftritt sowie unser Kommunikationskonzept angepasst. Nun fungiert unsere Website als

What moved us in 2023?

Our Purpose:

How does a company get all employees to pull together out of intrinsic motivation in order to make a valuable contribution to society? Through a shared purpose! The added value of a clearly defined and uniformly communicated corporate purpose was hinted at earlier in this booklet.

That is why we have spent the last few months intensively examining the ICUnet.Group's raison d'être:

The ICUnet.Group was founded in 2001 with the clear motivation of promoting understanding between cultures.

We create value by connecting people across borders. That is our **Purpose.**

For more than 20 years, this has been the deeper meaning of our daily work. After all, our **vision** is still a world where people around **the globe, connected by cultural differences and similarities, work together respectfully and successfully.**

Our Positioning:

In the course of our Purpose Journey, we have become aware of the roots of our company and thus also refined our positioning. It is clear that we are not only an **expert organization** but especially a **People Business**.

We accompany people on their successful, professional journey around the world so that they can develop and flourish in the best possibly way. That is our **mission** which is fuelled by our unique team spirit, the **Orange Spirit**.

Our core values form the compass for our mission – the **values** of a real **family business**: **Trust, Appreciation, Commitment, Dynamism and Passion**.

innovatives Schaufenster, in dem Sie für Ihr Unternehmen künftig Mehrwert durch wertvolle Insights erhalten, beispielsweise durch Whitepaper, für Sie jederzeit abruf- und downloadbare Informationen.

Unsere Excellence Strategy:

Wie können wir unsere Services optimieren und ein noch besseres Erlebnis für unsere Kund*innen schaffen? Unsere Erfahrung hat uns gelehrt, dass Nähe, Vertrauen und schnelle Entscheidungen hierfür von höchster Bedeutung sind. Es ist unsere intrinsische Motivation, intern wie auch extern Excellence zu erreichen. Vor diesem Hintergrund sind uns Human Centricity und Customer Intimacy echte Anliegen, die tief in unserer Unternehmens-DNA verankert sind. Wir wollen die Bedürfnisse unserer Kund*innen verstehen und deren Erwartungen hinsichtlich Qualität, Service und Wert nicht nur erfüllen, sondern künftig sogar übertreffen.

Aus diesem Grund haben wir in den vergangenen Monaten eine stringente Excellence Strategy konzipiert, die durch gezielte Maßnahmen in unserem Orange Team aktiviert wird. Dadurch wollen wir unsere Dienstleistungen und Produkte noch weiter verbessern.

Excellence wird für uns geprägt durch Kreativität, Authentizität, Co-Creation, Commitment, Flexibilität, Dynamik, Vertrauen, Herzlichkeit, Wirksamkeit, Leistungs- und Lösungsorientierung. In allen diesen Kriterien möchten wir für Sie noch besser werden. Wir wollen für Sie die Extrameile gehen.

Unsere Afrika-Reise:

Warum Afrika so spannend ist? Die Antwort ist klar: Afrika hat enormes Wachstums- und Innovationspotential. Beispielsweise wird für die 55 unabhängigen Länder bis 2050 ein Bevölkerungswachstum von 86% erwartet.

Die Mission der Reise? Natürlich sind wir stets bestrebt, unsere interkulturelle Expertise weiter auszubauen. Darüber hinaus suchen wir immer Wege, noch näher an unseren Kund*innen zu sein. Da derzeit über 25 von ihnen aus Afrika kommen, ist es uns eine Herzensangelegenheit, die Kultur vor Ort kennenzulernen. Je mehr wir darüber erfahren dürfen, wie Menschen dort zusammenleben und -arbeiten, desto besser können wir schließlich für sie da sein.

Warum wir konkret Kenia und Ruanda bereist haben? Die Staaten stellten sich nach unserer Recherche von mehr als 40 unterschiedlichen Faktoren als mögliche Idealstandorte für eine weitere Niederlassung heraus: Korruptionsindex, Start a Business-Index, Kriminalitätsrate, Erreichbarkeit von Deutschland oder jährliches Wirtschaftswachstum wa-

How do we finally create value? We **Consult. Enable. Accompany.**

Based on this positioning, we have also customised our website and our communication concept in the past few months. Our website now functions as an innovative showcase where in the future you will receive added value for your company through valuable insights, for example through white papers, information that you can access and download at any time.

Our Excellence Strategy:

How can we optimise our services and create an even better experience for our customers? Our experience has taught us that proximity, trust and quick decisions are of paramount importance. It is our intrinsic motivation to achieve excellence both internally and externally. With this in mind, human centricity and customer intimacy are genuine concerns that are deeply rooted in our corporate DNA. We want to understand the needs of our customers and not only fulfil their expectations in terms of quality, service and value, but even exceed them in the future.

For this reason, we have developed a stringent excellence strategy in the past months which will be activated by targeted measures in our Orange team. This will enable us to further improve our services and products.

For us, excellence is characterised by creativity, authenticity, co-creation, commitment, flexibility, dynamism, trust, cordiality, effectiveness, performance and solution orientation. We want to become even better for you in all of these criteria. We always endeavour to go the extra mile for our clients.

Our Africa Journey:

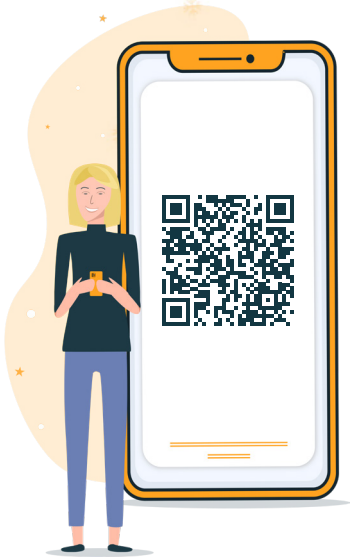
Why is Africa so exciting? The answer is clear: Africa has enormous potential for growth and innovation. For example, a population growth of 86% is expected for the 55 independent countries by 2050.

The mission of the trip? We are always striving to further expand our intercultural expertise. In addition, we are always looking for ways to be even closer to our customers. As currently, more than 25 of them come from Africa, it is a matter close to our hearts to get to know the local culture. The more we learn about how people live and work there, the better we can ultimately be

ren beispielsweise Kriterien, die wir für unsere Entscheidung heranzogen.

Das Fazit zu unserer Reise? Sowohl aus unserem Aufenthalt in Kenia als auch in Ruanda nehmen wir viele neue und wichtige Erkenntnisse sowie vielversprechende Möglichkeiten mit. Wir sind sehr dankbar für die bereichernden Begegnungen mit so vielen inspirierenden Menschen und freuen uns sehr, dass das Interesse an einer für beide Seiten profitablen engen Partnerschaft auf Gegenseitigkeit beruht. Schon jetzt wird der Austausch virtuell weitergeführt und es werden Pläne für nächste Treffen geschmiedet, um Synergien zu fördern. Spannend, was da noch kommen mag!

Sie überlegen auch, nach Afrika zu expandieren? Scannen Sie den QR-Code zu unserer Website und profitieren Sie von unseren Erfahrungen!



Are you also considering expanding to Africa? Scan the QR code leading to our Website and benefit from our experience!

Why did we specifically travel to Kenya and Rwanda? After researching more than 40 different factors, these countries emerged as possible ideal locations for a further branch office: Corruption index, Start a Business index, crime rate, accessibility from Germany or annual economic growth, for example, were among the criteria we considered for our decision.

The conclusion of our journey? From both our stay in Kenya and Rwanda, we bring back many new and important insights as well as promising opportunities. We are very grateful for the enriching encounters with so many inspiring people and are delighted that the interest in a beneficial and close partnership is mutual. The exchange is already continuing virtually and plans for future meetings are being made to promote synergies. Exciting times lie ahead!

IMPRESSUM

Herausgeber

ICUnet.Group
Fritz-Schäffer-Promenade 1
94032 Passau

Phone +49 851 988666-0
Fax +49 851 988666-70

info@icunet.group
www.icunet.group

Hauptsitz der Gesellschaft
ICUnet.Group
Fritz-Schäffer-Promenade 1
94032 Passau

Verantwortlich
Dr. Fritz Audebert (CEO)

Texte

Alessa Zehe, Patrizia Sekulla

Umsetzung
Alessa Zehe, Patrizia Sekulla,
Christoph Maier, Kateryna Myslytska

Gestaltung
Michael Allmis, Patrizia Sekulla,
Kateryna Myslytska

Idee
Cäcilia Audebert

Bildquellen
ICUnet.Group, Storyset

Copyright
Alle Bilder, Grafiken und Fotos sind, sofern nicht anders angegeben, Eigentum der ICUnet.Group

icunet
make success global

Austria | China | Germany
India | Mexico | Singapore
Switzerland | USA