

# BRINGT IHRE PERSONAL- STRATEGIE SIE DURCH WIRTSCHAFTLICH UNSICHERE ZEITEN?



## Unternehmen stellen sich auf eine unsichere Zukunft ein.

Die wirtschaftlichen Folgeerscheinungen der Coronavirus-Pandemie in Zusammenarbeit mit dem anhaltenden Konflikt in der Ukraine haben nach Angaben des Weltwirtschaftsforums **„die Inflation hochschnellen lassen, die Geldpolitik rasch normalisiert und eine Ära mit geringem Wachstum und niedrigen Investitionen eingeleitet“**.

Bereits jetzt sind die Auswirkungen auf Unternehmen in aller Welt zu spüren.

In ihrem jüngsten „State of the Workplace Report“ bezeichnete der US-amerikanische Berufsverband Society for Human Resource Management die Inflation als die **„größte Herausforderung und am schnellsten wachsende Sorge“** für Personalverantwortliche im Jahr 2023.

Auch wenn manche die erste Jahreshälfte als „düster“ bezeichnen, herrscht doch ein relativer – wenn auch gedämpfter – Optimismus vor.

Laut einem Artikel im One to One Marketing Management Magazine blicken die deutschen Unternehmer trotz der makroökonomischen Herausforderungen optimistisch in die Zukunft. In diesem Jahr erwarten 64,1 Prozent der Befragten ein Wachstum.

In einer Umfrage von KPMG unter globalen CEOs wurde ebenfalls festgestellt, dass viele zwar mit einer Rezession rechnen, die Mehrheit jedoch optimistisch bleibt, was die Weltwirtschaft in den nächsten drei Jahren angeht.

85% der Führungskräfte sind „zuversichtlich“, was das Wachstum ihres Unternehmens in diesem Zeitraum angeht. Es liegt auf der Hand, dass dies eine Rezession mit einem Unterschied ist. Der Aufschwung nach der Pandemie, die digitale Transformation und der weit verbreitete Fachkräftemangel haben eine ganz andere Grundlage geschaffen; **eine, in der auf jeden Arbeitslosen zwei offene Stellen kommen**.

Bei Hays haben wir schon so manchen Konjunkturzyklus überstanden. Wir haben zusammen mit unseren Kunden und Auftraggebern Personalstrategien entwickelt, die es ihnen ermöglicht haben, den Sturm zu überstehen. Wir geben Ihnen in diesem Blog einen Einblick in die Branche und eine fundierte Marktkenntnis, um Ihnen zu zeigen, was die wirtschaftliche Unsicherheit für Ihre Personalstrategie bedeutet.

## Wir sind immer noch auf hochwertige Qualifikationen angewiesen.

**Die Nachrichten über Massenentlassungen und Einstellungsstopps** in großen Technologieunternehmen wie Google, Meta und Apple haben Schockwellen in der Arbeitswelt ausgelöst.

Durch unsere Beratung bei unseren Kunden, sehen wir die Situation bei der Personalbeschaffung jedoch als komplexer an, als einfach nur die Zahl der Mitarbeiter zu halten oder zu reduzieren. In seinem jüngsten „Dickason Debrief“ äußerte sich Matthew Dickason, CEO von Enterprise Solutions bei Hays, dazu:

**„Bei vielen Personalstrategien löste die COVID-19-Pandemie einen regelrechten Rausch aus, und die Unternehmen investierten massiv in ihre Kapazitäten, um den Nachfrageschub zu bewältigen. Die Mitarbeiterzahlen stiegen dramatisch an, wobei feste Mitarbeiter bevorzugt wurden. Derzeit drosseln die Unternehmen ihre Einstellungsstrategien, und einige kehren zu ihrem Bestand vor der Pandemie zurück.“**

Tatsächlich handelt es sich eher um eine Art **Korrektur des Personalbestands**, da die Unternehmen den Aktivitätsschub während des Höhepunkts der Pandemie kompensieren, indem sie ihren Aufgabenbereich neu ausrichten und die Investitionen in „Moonshot“-Projekte zurückfahren.

Eine strikte Ausrichtung auf den Stellenabbau und die Aufrechterhaltung der Produktivität wird nicht nur dem Wachstum abträglich sein, sondern auch die **Moral einer Belegschaft beeinträchtigen**, die in den letzten Jahren enorme sozioökonomische Umwälzungen erlebt hat.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter sollten die Unternehmen flexibel bleiben, denn es ist unklar, ob sie ihre Belegschaft verkleinern, neue Fähigkeiten hinzufügen oder beides tun müssen.

## Sie müssen bei Ihrer Personalstrategie die Hebel umlegen.

Zeitarbeitskräfte waren in früheren Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit oft die ersten, die entlassen werden mussten.

Doch diese Rezession wird voraussichtlich **ruhiger, langsamer und länger** andauern, da die Arbeitgeber nach ihren jüngsten Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung Arbeitskräfte „horten“: Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitslosigkeit auf einem niedrigen Niveau bleiben wird. **Der OECD zufolge wird die Zahl der Arbeitslosen von derzeit 5,17 % nur geringfügig steigen. Wir können dies im gesamten Hays-Netzwerk aus erster Hand erfahren.** Branchen wie Technologie, Biowissenschaften und Finanzen melden einen Anstieg sowohl der offenen Stellen als auch der Gehälter.

Die Coronavirus-Pandemie hat zudem den Wert von nicht fest angestellten Arbeitskräften deutlich gemacht: Qualifizierte, flexible und verfügbare Auftragnehmer ermöglichen Unternehmen den **Ausgleich von Qualifikationsdefiziten, die Aufrechterhaltung der Projektabwicklung und die Reaktion auf Nachfrageschwankungen.**

Der Einsatz von externen Arbeitskräften wird angesichts der zunehmend unsicheren wirtschaftlichen Aussichten von entscheidender Bedeutung sein, da die globale Gig-Economy während des Höhepunkts der Pandemie **schätzungsweise 5,4 Billionen Dollar an Einnahmen verzeichnete.** Aus der Hays-Studie über Zeitarbeit beispielsweise geht hervor, dass 59 % der Entscheidungsträger in den befragten Unternehmen der Meinung sind, dass der Bedarf an Zeitarbeitskräften steigen wird.

Vorausschauende Unternehmen **betätigen bereits alle „Hebel“ ihrer Personalstrategie** und machen sich die Vorteile von festangestellten und nicht festangestellten Mitarbeitenden zunutze.

## Sparen bei den Kosten, nicht beim Fachwissen.

Es wird zwar erwartet, dass die Beschäftigungsquoten relativ stabil bleiben, aber das bedeutet nicht, dass Unternehmen nicht nach Möglichkeiten suchen werden, ihre Personalstrategie kosteneffizienter zu gestalten, insbesondere in der Kategorie der befristeten Arbeitskräfte, wo eine größere Anzahl von Variablen die Bedingungen – und Kosten – der Leistungserbringung beeinflussen.

- **Sichtbarkeit:** Bei der Reduzierung der Personalkosten ist die Personalanalyse eine Schlüsselkomponente. Dank Echtzeit-Markteinblicken, darunter Gehalts-Benchmarking pro Funktion und Prognosen zu Angebot und Nachfrage in verschiedenen Branchen und Qualifikationen, sind Unternehmen in der Lage, die richtigen Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt und – was besonders wichtig ist – zu den richtigen Kosten zu finden.
- **Standort:** Bei der Suche nach Fachkräften weiten die Unternehmen die Parameter aus und mit einer durchdachten Mischung aus Nearshoring und Offshoring lassen sich erhebliche Kosteneinsparungen erzielen. Zum Beispiel verfügt Europa über ein „reichhaltiges Angebot an Fachwissen“. Die Regionen bieten ausgezeichnete Möglichkeiten, die Lohnarbitrage bei der Neupositionierung von Teams und der Verlagerung von Funktionen zu nutzen, **so EMEA Managing Director Jon Mannall.**
- **Vielfalt:** Unternehmen könnten diese Gelegenheit zur Diversifizierung ihrer Lieferanten nutzen, wobei ein **verschärfter Wettbewerb den größten Wert und die beste Leistung gewährleistet.**

In unserem jüngsten Bericht „**Identifizierung von Kosteneffizienz in einem schwierigen wirtschaftlichen Klima**“ werden 12 den Unternehmen zur Verfügung stehende Hebel zur Erzielung signifikanter Kosteneinsparungen untersucht. Dazu gehören u. a. Preisnachlässe, vertragsunabhängige Ausgaben und das Management von Preiskarten. Entdecken Sie alle zwölf Strategien hier.

## Finanzielle Ungewissheit zusammen bewältigen

Einige Unternehmen, die von so vielen Unwägbarkeiten umgeben sind, könnten dazu übergehen, ihre Personalausgaben zu kürzen, um kurzfristige Kosteneinsparungen zu erzielen.

Wir befinden uns jedoch in einem Wirtschaftsklima, wie wir es noch nie erlebt haben. Unternehmen werden Flexibilität, Kosten und Risiken gegeneinander abwägen müssen, um eine Personalstrategie zu entwickeln, die sich an ein sich ständig veränderndes Umfeld anpassen kann. Schließlich **kommen und gehen die Konjunkturzyklen, aber der Bedarf an Talenten ist ungebrochen**.

Sprechen Sie noch heute mit dem Team von Hays und finden Sie heraus, wie wir Ihre strategischen Ambitionen unterstützen können.