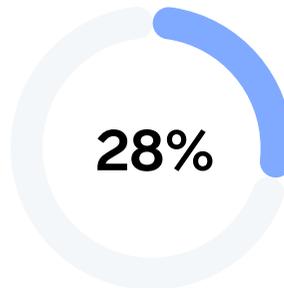


HR-Studie

# Der Krisenmarathon geht weiter – Wie HR die Herausforderungen jetzt stemmen kann



Nur 28 % der HR-Teams fühlen sich sehr gut darauf vorbereitet, ihr Unternehmen dabei zu unterstützen, widerstandsfähig zu bleiben

Personio

# Einleitung

Kaum haben Personalabteilungen die letzten Krisen gemeistert, steht bereits die nächste Herausforderung vor der Tür: Preisexplosionen, wo man nur hinschaut. Die Inflationsrate liegt bei 7,9 %, Energiekosten steigen um 35,6 % und bei Nahrungsmitteln dürfen Verbraucher 16,6 % zuzahlen, so das **Statistische Bundesamt**.

Doch unsere Studie zeigt: HR Teams haben schnell reagiert. Mehr als die Hälfte bietet bereits Initiativen an, um die Lebenshaltungskosten für ihre Mitarbeitenden zu senken. Außerdem investieren zwei Drittel der Unternehmen mehr in die Employee Experience. Ein Drittel der Personaler:innen sagt, dass sie sich genau deswegen gut für die Zukunft aufgestellt fühlen.

Was HR Teams in dieser Zeit besonders brauchen, ist Effizienz. Wenn Ihre Prozesse effizienter sind, sparen Sie neben Zeit für wertschöpfende Aufgaben vor allem Geld. Aus diesem Grund halten fast 40 % der Personaler:innen

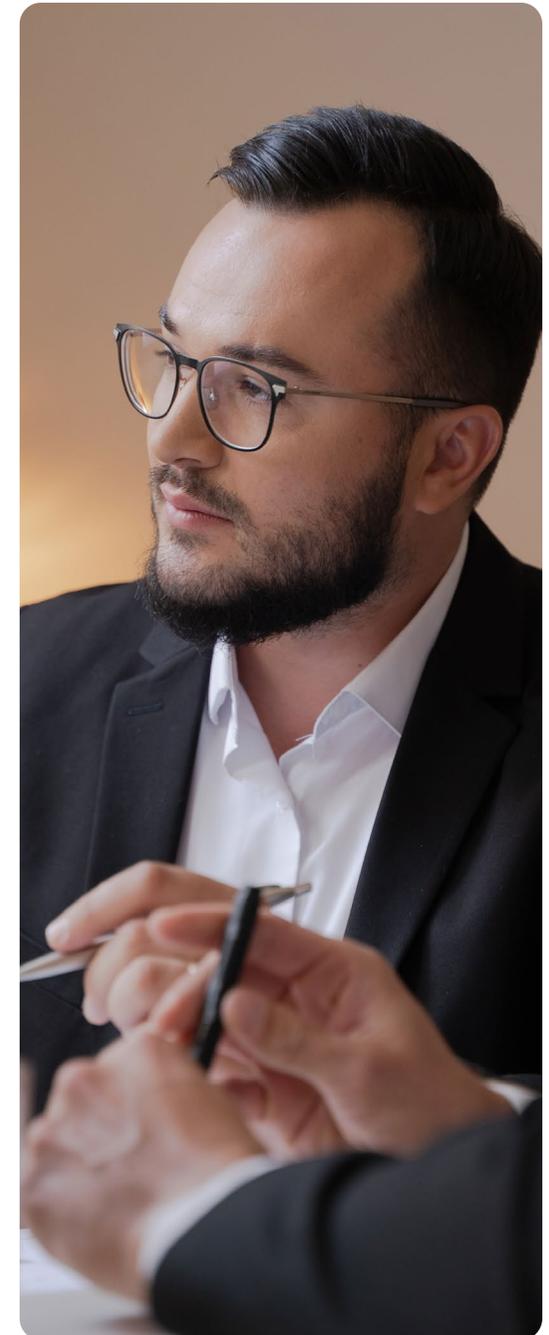
effiziente Prozesse für das wichtigste Instrument bei der Bewältigung einer Krise.

Doch noch ist Luft nach oben: 90 % der Mitarbeitenden verlieren jede Woche Zeit für Aufgaben, die nicht mit ihrer eigentlichen Tätigkeit zusammenhängen. Die Personalabteilung dagegen braucht allein für die Beantwortung von Mitarbeiteranfragen wöchentlich fast 3,5 Stunden.

Das sind nur einige Ergebnisse unserer Umfrage unter 7.000 Arbeitnehmenden und 3.500 Personaler:innen in ganz Europa. Lesen Sie weiter und finden Sie heraus, wie sich Mitarbeitende im Zuge einer Krise fühlen, was HR Teams möglicherweise ausbremst, warum die Employee Experience entscheidend ist und wie Ihre HR-Abteilung diese Krise am besten bewältigt.

# Inhaltsverzeichnis

- 01 **Finanzielle Unterstützung sicherstellen** >
- 02 **Tägliche Ablenkungen: Was HR Teams ausbremst** >
- 03 **Warum die Employee Experience eine Schlüsselfunktion hat** >
- 04 **HR als Fels in der Brandung?** >
- 05 **Nächste Schritte: So bereiten Sie sich auf die Rezession vor** >



# Finanzielle Unterstützung sicherstellen

01



# Finanzielle Unterstützung sicherstellen

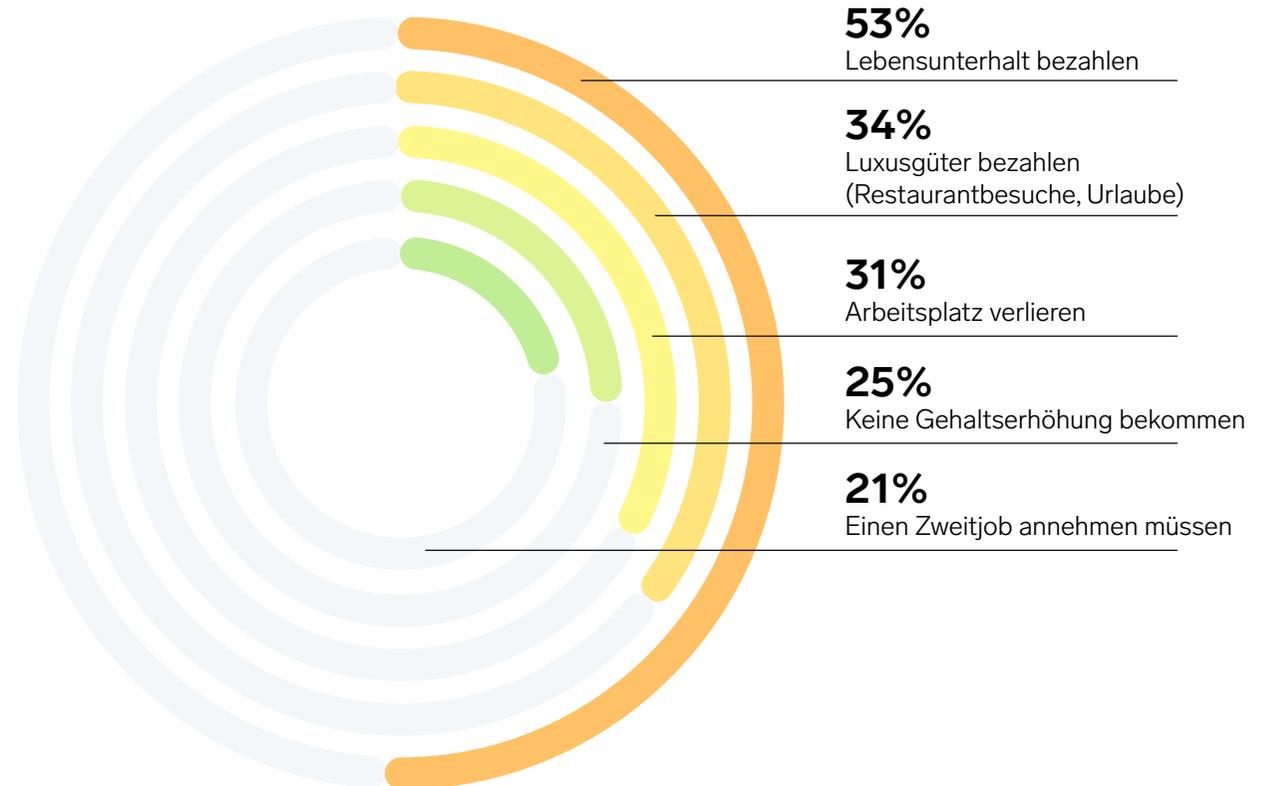
Die Gefahr einer weltweiten Rezession rückt immer näher und der Druck bei europäischen Arbeitnehmer:innen wächst. 92 % geben an, sie würden sich mehr Sorgen während der Arbeit machen, falls sich die Wirtschaft in den kommenden Monaten weiter verschlechtern sollte.

Mehr als die Hälfte (53 %) fragt sich, wie sie ihren Lebensunterhalt bezahlen sollen. Mehr als ein Drittel (34 %) macht sich Sorgen um die Bezahlung von Luxusgütern, z. B. Restaurantbesuche und Urlaube, und fast ein Drittel (31 %) hat Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Doch noch etwas gibt Anlass zur Sorge: Nur die Hälfte der Arbeitnehmenden vertraut darauf, dass ihr Unternehmen weiterhin in sie als Mitarbeitende investiert.

→ **Mehr als die Hälfte (53 %) fragt sich, wie sie ihren Lebensunterhalt bezahlen sollen.**

## Worüber machen sich Arbeitnehmende am meisten Sorgen, wenn sich die Wirtschaftslage verschlechtert?



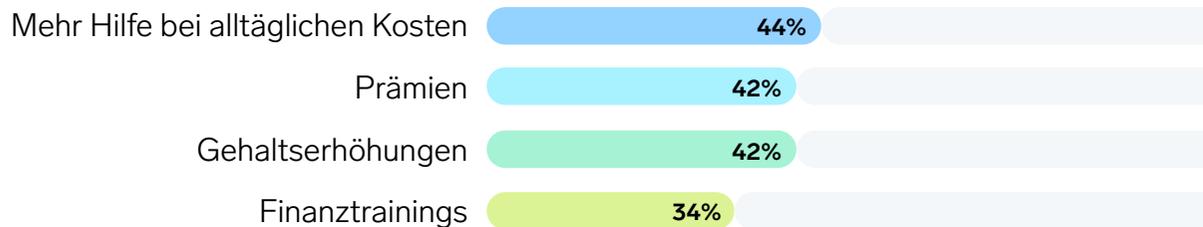


## Arbeitnehmende bei finanziellem Stress unterstützen

Die gute Nachricht ist: Mehr als die Hälfte der europäischen Unternehmen (51 %) hilft ihren Mitarbeitenden, die gestiegenen Lebenshaltungskosten zu bewältigen – und ein Drittel (29 %) plant entsprechende Maßnahmen. Zu diesen Initiativen gehören Leistungen zur Deckung der alltäglichen Kosten wie Kinderbetreuung, Gesundheit und Wohlbefinden (44 %), Prämien und Gehaltserhöhungen (42 %) und Finanztrainings (34 %).

Mehr als ein Drittel (36 %) der Unternehmen, die diese Unterstützung nicht leisten können, nennen fehlendes Budget als Hauptgrund. Knapp ein Drittel (30 %) gibt an, dass die fehlende Unterstützung des Managements das Hauptproblem ist. Zugleich stimmen fast drei Viertel (72 %) der befragten Unternehmen zu, dass diese Initiativen notwendig sind.

### Senkung von Lebenshaltungskosten: Womit unterstützen Unternehmen vorrangig?



# Budgetkürzungen führen zu Burnout und Motivationsverlust

Mehr als die Hälfte (54 %) der befragten Personalverantwortlichen gab an, dass ihr HR-Budget bereits gekürzt wurde oder dass sie damit rechnen.

Zwei Drittel der Befragten sagten zudem, dass sich diese Kürzungen bereits auf die Employee Experience auswirken, was wiederum einen negativen Einfluss auf die Motivation und Produktivität der Mitarbeiter:innen haben könnte.

Während das Budget sinkt, steigt die Arbeitslast für HR Teams. So geben 69 % der Personalverantwortlichen an, dass die Zahl der Mitarbeiteranfragen seit der Pandemie gestiegen ist. Fast ein Drittel (29 %) sagt, dass ihre Arbeitsbelastung sogar erheblich zugenommen hat.

Das ist ein alarmierender Trend. HR Teams müssen sicherstellen, dass sie sich neben ihren Mitarbeiter:innen auch um sich selbst kümmern. Denn wenn HR Teams ausfallen, leiden Mitarbeitende und Unternehmen unweigerlich mit.

**„HR-Verantwortliche tragen die Verantwortung dafür, sich in diesen stressigen Zeiten um alle Mitarbeitenden zu kümmern und sie zu begleiten. Jetzt heißt es, Prioritäten zu setzen, die Ängste aller Mitarbeitenden wahrzunehmen und proaktiv Unterstützung anzubieten.“**

**Es ist wichtig, nicht nur auf die Kolleg:innen, sondern auch auf sich selbst aufzupassen. Hinterfragt daher Budgetkürzungen und nehmt sie nicht leichtfertig hin. Immerhin steht HR für People first! Dafür sollten wir alle gemeinsam Sorge tragen.“**



**Nathalie Marie Pérez Sievers**  
Founder, Recruitment Consultant &  
Business Trainer at The People Hub

# Auswirkungen einer schlechten Employee Experience

Kleinere Budgets, mehr Arbeit – das steigert im HR nicht nur das Burnout-Risiko, sondern wirkt sich auch negativ auf die Employee Experience aus.

Ohnehin ist ein Drittel der europäischen Mitarbeiter:innen mit ihrem Arbeitgeber unzufrieden, und fast 38 % plant, sich in den nächsten 6-12 Monaten nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen. Der Wunsch zu gehen, ist bei jüngeren Arbeitnehmer:innen sogar größer: Fast jede:r Zweite (47 %) der 18- bis 24-Jährigen möchte den Arbeitsplatz wechseln.

Fast die Hälfte (46 %) der Arbeitnehmenden gibt an, dass sie am Arbeitsplatz unzufrieden ist und dass sich dies negativ auf ihre Beziehung zu Kunden und Kolleg:innen auswirkt. Die gute Nachricht: 91 % der Arbeitnehmenden sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber etwas tun kann, um die Zufriedenheit zu erhöhen.

Drei Bereiche haben sich hierfür als die wichtigsten herauskristallisiert: eine bessere Work-Life-Balance (29 %), interne Kommunikation (27 %) und bessere Entwicklungsmöglichkeiten (24 %).

## Auswirkungen der Budgetkürzungen auf HR

69 % sagen, dass Mitarbeiteranfragen seit der Pandemie zugenommen haben



66 % sagen, dass diese Kürzungen die Employee Experience beeinträchtigen, was die Motivation und Produktivität senken könnte



54 % geben an, dass ihr Personalbudget gekürzt wurde oder sie dies erwarten



**„Als Arbeitgeber müssen wir unser Vergütungssystem überdenken. So können wir auf die wirtschaftlichen Veränderungen reagieren und Mitarbeitenden die Angst vor finanziellen Belastungen nehmen. Außerdem macht es jetzt Sinn, in Initiativen zum Wohlbefinden zu investieren – und dabei zu berücksichtigen, dass Boni nicht nur auf das Gehalt beschränkt sind.“**

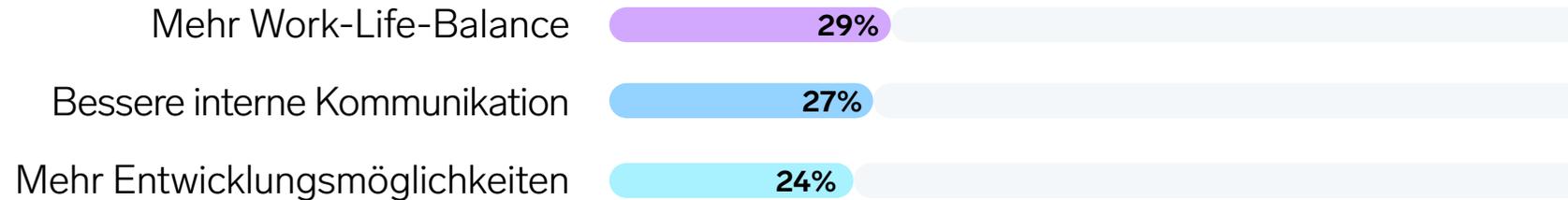


**Ann-Sophie Manzeschke**  
Reward Operations Partner  
Personio





## Was wünschen sich Angestellte für eine bessere Employee Experience?



„Um die Employee Experience zu verbessern, muss man Mitarbeitende nicht nur als Arbeitnehmer:innen, sondern als individuelle Personen betrachten. Wenn sich jemand in Ihrem Unternehmen nicht gut behandelt fühlt, wird sich die Person im Gegenzug auch nicht um Ihr Unternehmen kümmern. Doch das lässt sich verhindern.

Schaffen Sie Raum für Kommunikation, verbessern Sie die Entwicklungsmöglichkeiten und helfen Sie den Mitarbeiter:innen, einen Sinn in ihrer Arbeit und Karriere zu finden. Eine schlechte Employee Experience kann sich negativ auf Produktivität und damit den Umsatz auswirken. Und das könnte dazu führen, dass Ihr Unternehmen vom Wettbewerb abgehängt wird.“

**Cassandra Hoermann**  
Head of People Experience, Personio



# Tägliche Ablenkungen: Was HR Teams ausbremst

02



# Tägliche Ablenkungen: Was HR Teams ausbremst

Die Rolle von HR ist bei der bevorstehenden Krise absolut entscheidend. Zum Glück gibt die große Mehrheit der Personalverantwortlichen (82 %) an, ihr Team sei einigermaßen darauf vorbereitet, das Unternehmen bei einem wirtschaftlichen Abschwung zu stärken.

Als Gründe dafür sehen HR-Verantwortliche eine gute Zusammenarbeit mit der Führungsebene (34 %), ausreichend Budget für die Employee Experience (33 %) und gute HR und Business Tools (32 %). Außerdem sehen sie genügend Daten (30 %) sowie Zeit und Ressourcen für strategische Arbeit (29 %) als wichtig für die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen an.

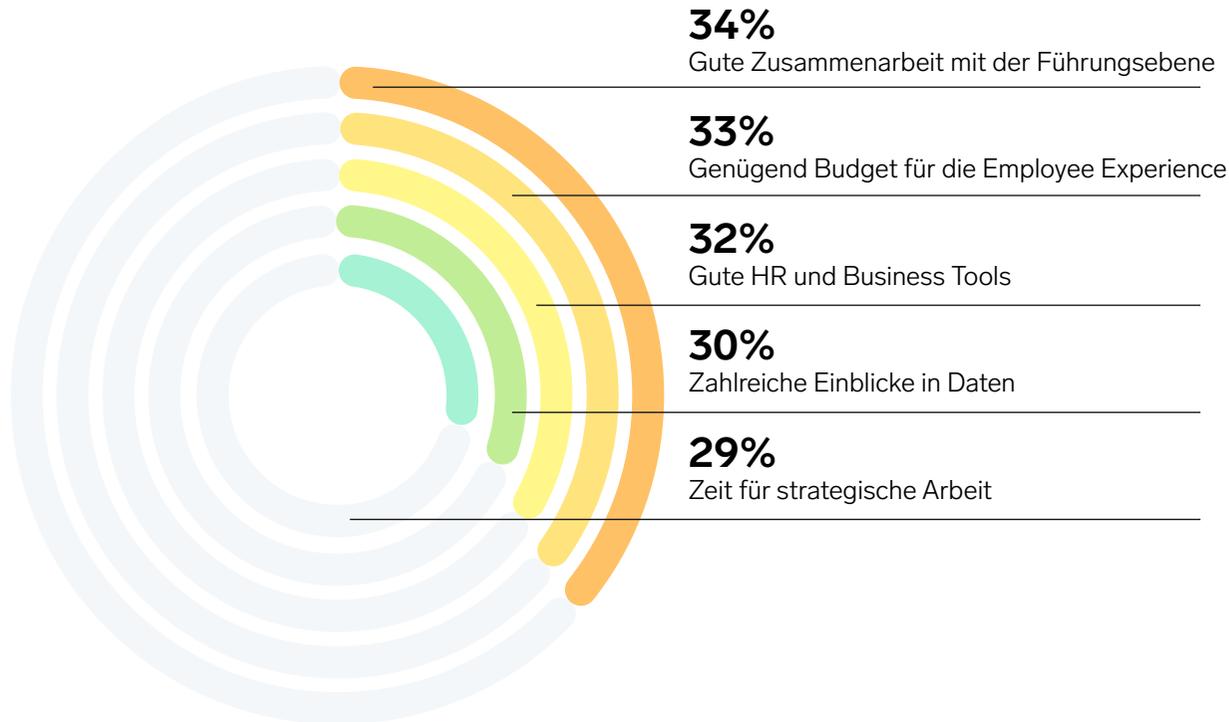
Die nützlichsten Maßnahmen, um Unternehmen durch schwierige Zeiten zu steuern, **sind für fast 40 % der Personaler:innen jedoch effiziente Prozesse.**

Relevant waren auch ein nachhaltiger, langfristiger Ansatz für die Personalstrategie (35 %), eine gute Unternehmenskultur (31 %), Einblicke in Daten für fundierte Entscheidungen (31 %), sowie Zeit für strategische Arbeit (30 %) und ein ganzheitlicher Ansatz für die Employee Experience (25 %).



**Die nützlichsten Maßnahmen, um Unternehmen durch schwierige Zeiten zu steuern, sind für fast 40 % der Personaler:innen effiziente Prozesse.**

## Wodurch fühlen sich Personaler:innen für die Zukunft gewappnet?



## Unternehmen durch die Krise steuern: Welche Initiativen findet HR am nützlichsten?

### Effiziente Prozesse

37%

### Eine langfristige Personalstrategie

35%

### Daten für fundierte Entscheidungen

31%

### Eine gute Unternehmenskultur

31%

### Zeit für strategische Arbeit

30%

### Einen ganzheitlichen Ansatz für die Employee Experience

25%



„Die richtigen Tools, interne Ressourcen und ein starker Fokus sind sehr wichtig. Oft muss HR viele Themen gleichzeitig vorantreiben. Dabei kann man sich durchaus verzetteln. Meine Empfehlung: Nutzt die Eisenhower Matrix. Denn nur mit einer nachhaltigen und langfristigen Strategie, ist HR für die Zukunft gewappnet.“

**Nathalie Marie Pérez Sievers**

Founder, Recruitment Consultant & Business Trainer at The People Hub

# Die versteckten Gefahren langsamer HR-Prozesse

Fast sechs von zehn (58 %) Personaler:innen sagen, dass ineffiziente Prozesse, unnötige Verwaltungsarbeit und sich wiederholende Aufgaben ihr Unternehmen ausbremsen. In den kommenden Monaten wird es also darauf ankommen, zeitraubende Aufgaben, die keinen wirklichen Mehrwert bringen, zu reduzieren.

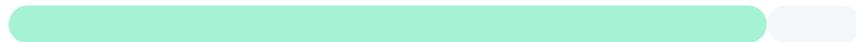
Ein weiterer Grund zur Sorge: 90 % der Arbeitnehmenden geben an, dass sie jede Woche Zeit für Aufgaben verlieren, die nicht mit ihrer Kerntätigkeit zusammenhängen (83 % bis zu acht Stunden pro Woche).

Die überwiegende Mehrheit (82 %) gibt an, dass ein Teil davon auf die Personalverwaltung entfällt, z. B. auf das Recruiting, die Urlaubsbeantragung, den Zugriff auf Personalinformationen und andere damit verbundene Aufgaben.

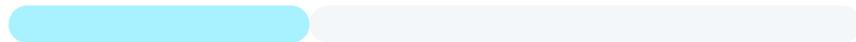


## Wie viel Zeit verlieren Ihre Mitarbeiter:innen jede Woche?

**90 %** verlieren Zeit für Aufgaben, die nicht mit ihrer Kerntätigkeit zusammenhängen



**41 %** verlieren Zeit mit Aufgaben, die gar nichts mit ihrer Arbeit zu tun haben



## Wie drückt sich das in Stunden aus?

**83%**

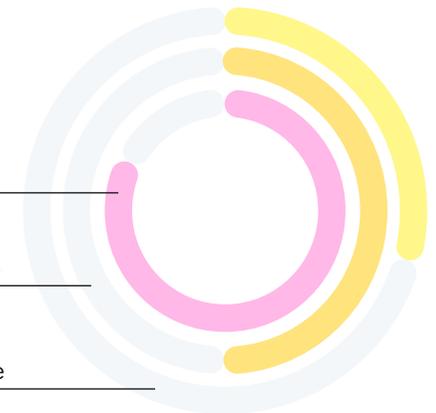
verlieren bis zu 8 Stunden pro Woche

**51%**

verlieren zwischen 1 bis 4 Stunden pro Woche

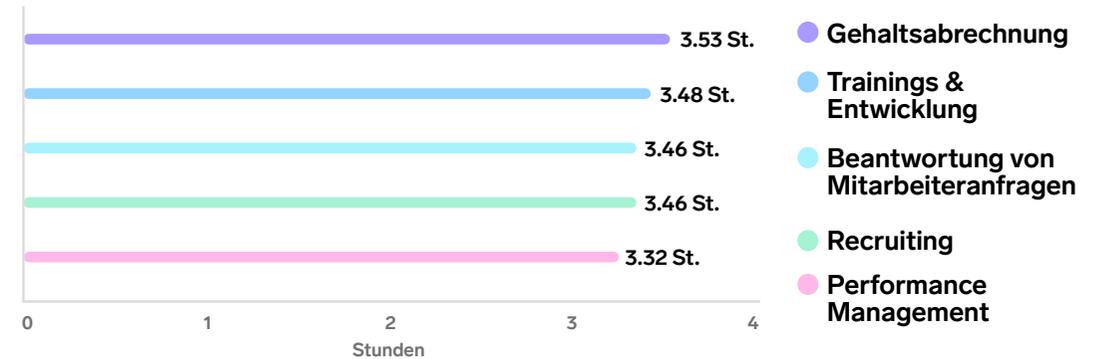
**29%**

verlieren zwischen 5 bis 8 Stunden pro Woche

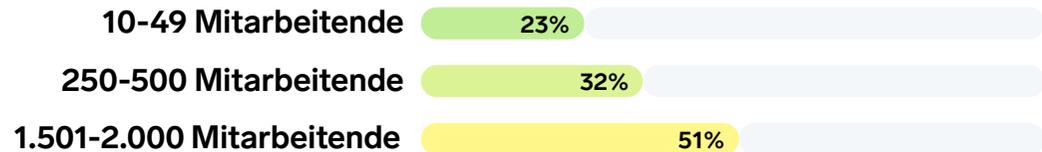




## Womit verbringt HR im Schnitt die wöchentliche Arbeitszeit?



## Unternehmen verlieren unterschiedlich viel Zeit – je nach Größe



## Mehr Zeit für Wichtiges schaffen

Rund 3,5 Stunden pro Woche brauchen Personaler:innen für jede der folgenden Aufgaben: Mitarbeiteranfragen, Recruiting, Gehaltsabrechnung, Performance Management sowie Trainings & Entwicklung

Dabei verfügt nur **ein Drittel (32 %) über digitalisierte Personalprozesse** und kann somit effizient arbeiten. Im Umkehrschluss bedeutet es, dass 68% die Möglichkeit noch nicht nutzen, ihren Verwaltungsaufwand zu verringern und Zeit für nützliche Initiativen zu schaffen.

# Warum viele Unternehmen die Rolle von HR unterschätzen

Doch viele HR Teams fühlen sich unzureichend unterstützt, um in der Krise erfolgreich agieren zu können. Mehr als die Hälfte sorgt sich, dass dem HR-Bereich nicht genügend Wert beigemessen werde (56 %) und die Mitarbeitenden nicht genug priorisiert werden (51 %).

Ebenso sagen fast sechs von zehn (58 %), ihr Unternehmen neige dazu, überstürzte Entscheidungen bei der Personalstrategie zu treffen. 57 % geben an, dass die Personalabteilung bei Kosteneinsparungen oft den Kürzeren zieht.

## HR ist nicht in der Lage, datengestützte Entscheidungen zu treffen

Das nächste Jahr wird schwierig. Doch mehr als die Hälfte (56 %) der Personalverantwortlichen in Europa sagen, dass ihrer Abteilung die Daten und Erkenntnisse für strategische Entscheidungen fehlen.

Obwohl 98 % der Arbeitgeber einmal im Jahr messen, wie es um die Employee Experience steht, gibt nur fast jeder Fünfte (23 %) an, dass er dies auch einmal pro Woche tut. Nur 6% der Unternehmen, die überhaupt keine digitalen Prozesse nutzen, erheben öfter als einmal pro Jahr Daten. Bei Arbeitgebern, die zumindest auf einige digitale Prozesse zurückgreifen, ist es überraschenderweise noch weniger – nur 2 %.

**„Für ein wachsendes Unternehmen sind gute, datengestützte Personalentscheidungen unerlässlich. Wer auf nützliche Daten zugreifen kann, gewinnt schneller wichtige Erkenntnisse, fällt bessere Entscheidungen und passt seine Strategie situationsbedingt an. Ohne gute Personaldaten besteht die Gefahr, dass Sie falsche Entscheidungen bei Ihrer Personalstrategie treffen.“**



**Pete Cooper**  
Director of People Partnering  
Personio



# Warum die Employee Experience eine Schlüsselfunktion hat

03



# Warum die Employee Experience eine Schlüsselfunktion hat

Das Engagement von Mitarbeitenden mit einer positiven Employee Experience ist 16 Mal höher als von Mitarbeiter:innen mit einer schlechten – das zeigt eine Studie von **McKinsey**. Außerdem ist es achtmal wahrscheinlicher, dass sie in einem Unternehmen bleiben.

Kein Wunder also, dass zwei Drittel (66 %) der Personalers:innen seit der Pandemie mehr in ihre Employee Experience investiert haben. Zwei Drittel haben außerdem die Anzahl der Kanäle erweitert, über die

Mitarbeitende Fragen an HR schicken können.

In Zukunft wollen HR-Abteilungen vor allem diese Bereiche der Employee Experience optimieren: Prozesse effizienter machen (28 %), die Work-Life-Balance sicherstellen (27 %) und eine erfüllte Arbeit schaffen (26 %). Interessanterweise weichen die Wünsche von Arbeitnehmenden leicht ab (Work-Life-Balance - 29 %, interne Kommunikation - 27 % und sinnvolle Arbeit - 26 %).

## Konzentriert sich HR auf die richtigen Bereiche bei der Employee Experience?

### HR-Verantwortliche

#### Effizienz von täglichen Prozesse

28%

#### Work-Life-Balance

27%

#### Sinnvolle Arbeit

26%

### Mitarbeitende

#### Work-Life-Balance

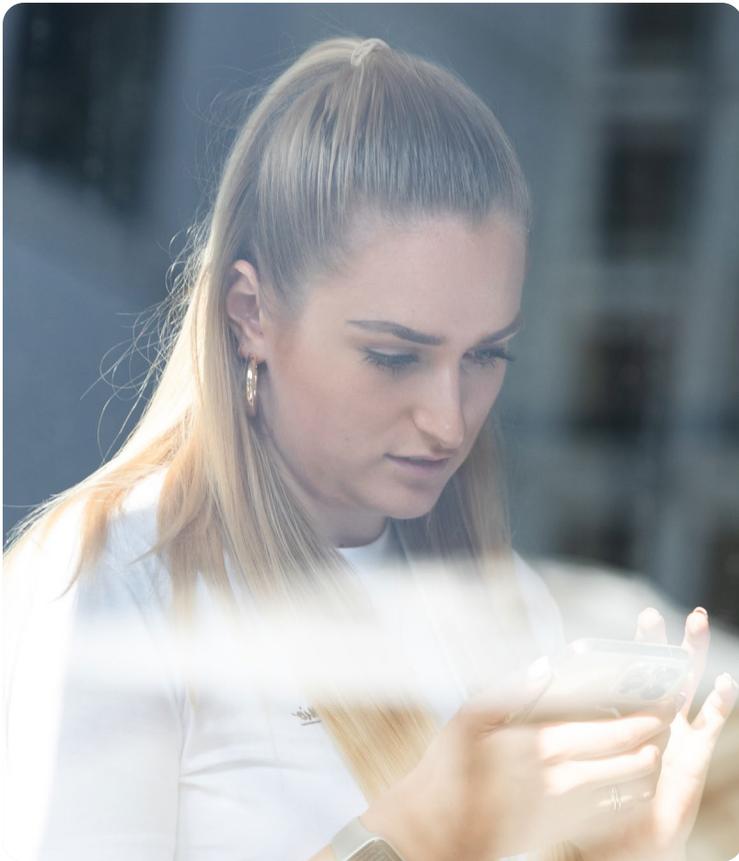
29%

#### Interne Kommunikation

27%

#### Sinnvolle Arbeit

26%



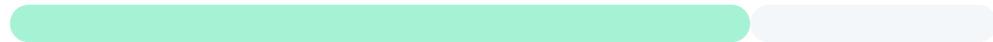
Unserer Studie zufolge bewerten Mitarbeitende und Personalverantwortliche die Employee Experience in ihren Unternehmen unterschiedlich.

Während 73 % der Personaler:innen von einer guten Work-Life-Balance für ihre Belegschaft ausgehen, bestätigen das nur 65 % der Arbeitnehmenden. Ebenso bewerten 75 % der HRler:innen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen als gut, aber nur 53 % der Arbeitnehmer:innen.

## Wie unterscheidet sich die Wahrnehmung bzgl. der Employee Experience?

### Personaler:innen

75 % sagen, dass ihre Mitarbeitenden gute Karrierechancen haben



75 % bewerten die Unterstützung ihres Managements als gut



73 % glauben, ihre Mitarbeitenden hätten eine gute Work-Life-Balance



### Mitarbeitende

53 % sagen, sie hätten gute Karriereaussichten



58 % bewerten die Unterstützung ihres Managements als gut



65 % geben an, sie hätten eine gute Work-Life-Balance

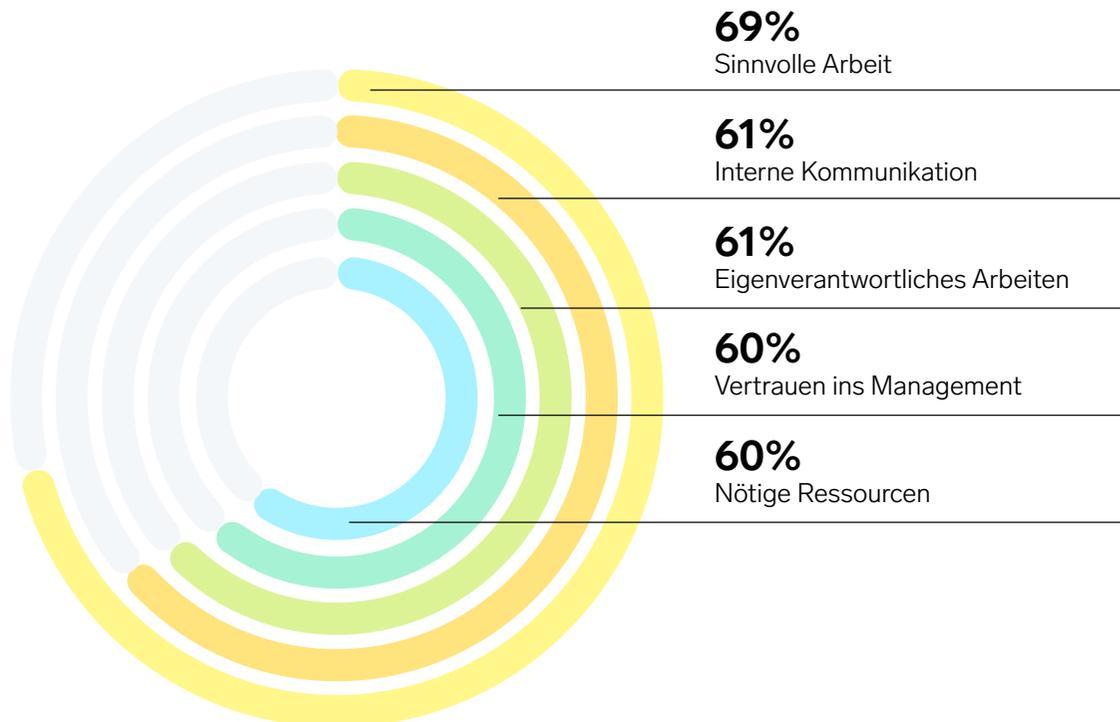


# Effektive Unternehmenskultur gestalten

Die gute Nachricht ist, dass 70 % der europäischen Arbeitnehmer:innen ihre Unternehmenskultur als gut einschätzen, und 65 % sagen dasselbe über ihre Work-Life-Balance. Bei jüngeren Arbeitnehmenden ist dieser Wert sogar höher (75 %), in größeren Unternehmen jedoch niedriger (53 %).

Wenn es um die Employee Experience geht, sind sie mit diesen Aspekten zufrieden: interne Kommunikation (61 %), Vertrauen in die Führung (60 %), sinnvolle Arbeit (69 %), eigenverantwortliches Arbeiten (61 %), genug Ressourcen (60 %) und allgemeine Effektivität der täglichen Arbeit (66 %).

## Mit welchen Aspekten der Employee Experience sind Mitarbeitende zufrieden?



**„Einfach ausgedrückt: Die Unternehmenskultur bestimmt die Employee Experience. Sie definiert, wie (zusammen) gearbeitet wird und welche Werte dafür wichtig sind. Auch wenn die Mitarbeiterzufriedenheit steigt, sollte die Unternehmenskultur ganz oben auf Ihrer Agenda stehen – schließlich gibt sie den Ton für Ihren Unternehmenserfolg an.“**



**Cassandra Hoermann**  
Head of People Experience  
Personio



# HR als Fels in der Brandung?

04

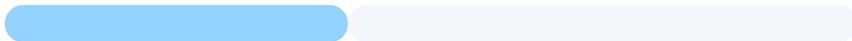


## Wann und wie wenden sich Mitarbeitende an HR?

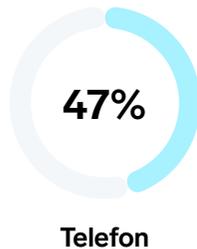
61 % fühlen sich wohl, die Personalabteilung auf sensible Themen anzusprechen



Nur 42 % wissen, an wen sie sich mit Personalfragen wenden können



## Woher kommen die meisten HR-Anfragen?



## HR Teams verbringen also jede Woche:

5

Stunden mit  
Mitarbeiteranfragen

2+

Stunden, um Anfragen  
zu bearbeiten

1.5

Stunden, um Fragen zu  
beantworten

1.5

Stunden, um Anfragen  
persönlich zu erledigen

## HR als Fels in der Brandung?

Leider zweifeln viele Mitarbeitende an ihren Führungskräften. Nur 58 % geben an, dass sie durch das Managementteam ihrer Unternehmen Unterstützung bekommen, und nur 60 % sagen, dass sie ihren Führungskräften vertrauen.

Ähnlich sieht es beim Verhältnis zur Personalabteilung aus: Nur 61 % fühlen sich wohl, wenn sie mit sensiblen Themen oder Feedback auf HR zugehen. Aber nur 42 % der Mitarbeitenden wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie eine HR-Frage haben.

Auch die Kommunikationswege laufen noch nicht optimal: 59 % nutzen E-Mail, 47 % telefonieren und 44 % sprechen persönlich mit der Personalabteilung. Mit digitalisierten Prozessen und alltäglich genutzten Tools, z. B. internen Chat-Systemen, könnten Personalabteilung und Mitarbeitende viel effizienter arbeiten.

# Verzögerungen bei Personalanfragen birgen Gefahren

Obwohl HR viel Zeit investiert, müssen 84 % der Arbeitnehmenden oft lange auf eine Antwort auf ihre Anfrage warten.

Das schadet der Employee Experience: Bei 59 % rufen die langen Wartezeiten Frustration hervor und 49 % sehen es als Zeichen, dass Mitarbeiter:innen bei ihrem Unternehmen keine Priorität haben. Mehr als die Hälfte (51 %) fühlen sich obendrein demotiviert, und die Hälfte ist der Meinung, das gesamte Unternehmensgeschäft leide darunter.

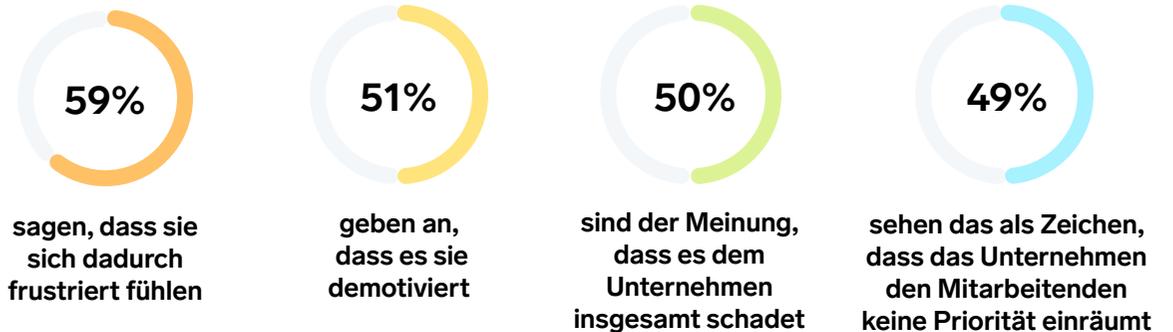
Nur gut die Hälfte (53 %) der Beschäftigten vertraut darauf, dass HR die Mitarbeitenden und das Unternehmen unterstützen kann. Das gipfelt in einem besorgniserregenden Trend: **Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmenden (38 %) macht sich manchmal nicht einmal mehr die Mühe, Anfragen an die Personalabteilung zu schicken** – es sei zu schwierig, eine Antwort zu erhalten. Ganze 40 % wünschen sich mehr Unterstützung von ihrem HR Team.

## Antworten von HR zu erhalten, bringt Mitarbeitende an die Frustrationsgrenze

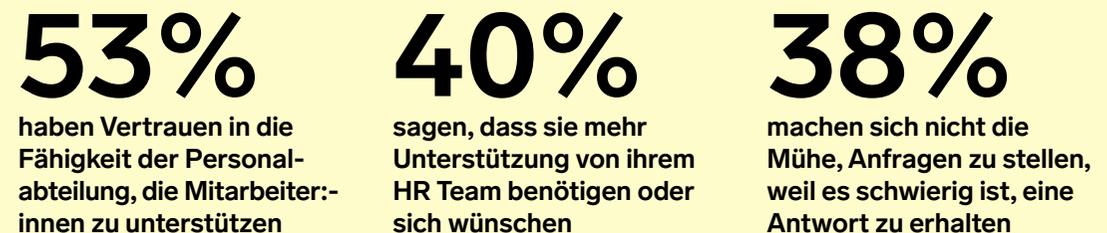
84 % müssen in der Regel länger als einen Tag auf eine Antwort warten



## Dies hat weitreichende Folgen für die Employee Experience:



## Durch diese Verzögerungen ist das Vertrauen in HR angeknackst:





**Ross Seychell**  
Chief People Officer  
Personio

**„Die nahende Rezession ist weder die erste noch die letzte Krise, mit der Personalabteilungen umgehen müssen. Doch diesmal sind wir vorbereitet.“**

**In der Pandemie haben sich HR Teams als entscheidende Akteure bei der Krisenbewältigung hervorgetan. Auch jetzt können sich Personalabteilungen als organisatorische Triebkräfte behaupten und ihren Platz am Management-Tisch festigen.**

**HR Teams sollten ihren Einfluss nutzen, um die Produktivität im gesamten Unternehmen zu steigern und Mitarbeitende in Zeiten der Unsicherheit zu unterstützen. Mit effizienteren Prozessen für Mitarbeiteranfragen gewinnen HR Teams Zeit, die sie in ihre eigene Arbeit und das gesamte Unternehmen investieren können.“**

# Nächste Schritte: So bereiten Sie sich auf die Rezession vor

## 01 Machen Sie den Pulse-Check



Führen Sie eine anonyme Umfrage durch und ermitteln Sie, wie stark Team-Mitglieder finanziell belastet sind oder zum Burnout neigen. Danach können Sie geeignete Maßnahmen ergreifen, um Mitarbeitende **während einer Rezession zu unterstützen**.

## 02 Automatisieren Sie wiederkehrende Aufgaben



Wenn jeder im HR fünf Stunden pro Woche allein mit der Bearbeitung von Mitarbeiteranfragen verbringt, bleibt nicht viel Zeit für wertschöpfende Projekte. **Automatisieren Sie deshalb unternehmensweite Prozesse** und arbeiten Sie effizienter.

## 03 Optimieren Sie Ihren HR Support



Krisen sind hart. Mitarbeitende verdienen schnelle und effektive Unterstützung, während HR Teams reibungslose Prozesse benötigen. Mit einem **speziellen HR-Helpdesk** erhalten Sie genau das – und Ihre Mitarbeitenden können sogar über ihre Lieblings-Tools Anfragen stellen.

## 04 Zeigen Sie, wie sparsam HR ist



Um Budgetkürzungen zu vermeiden, müssen Sie den HR-Bereich als lukrativ präsentieren. Durch die Verbesserung der Employee Experience können Sie z. B. die Produktivität steigern, die Fluktuation verringern und letztlich die **Widerstandsfähigkeit Ihres Unternehmens** stärken.

# Methodik

Die Untersuchung wurde im Auftrag von Personio von Censurwide zwischen dem 19. August und dem 5. September 2022 durchgeführt.

Befragt wurden:

- 7.000 Mitarbeiter:innen in Unternehmen mit 10-2000 Beschäftigten in den folgenden Ländern (je 1.000): Großbritannien (750 Vereinigtes Königreich und 250 Irland), Deutschland, Schweden, Niederlande, Spanien, Finnland und Italien.
- 3.509 Personalverantwortliche (18+) in Unternehmen mit 10-2000 Mitarbeitenden in Großbritannien, Irland, Deutschland, Schweden, den Niederlanden, Spanien, Finnland und Italien.

## Über Personio

Personio ist das People Operating System für kleine und mittelständische Unternehmen mit 10 bis 2.000 Mitarbeitenden und Sitz in München, Madrid, London, Dublin, Amsterdam, Berlin und Barcelona. Die Mission von Personio ist es, HR-Prozesse so transparent und effizient wie möglich zu gestalten, damit sich HR auf das Wesentliche konzentrieren kann: die Menschen.

### Für Presseanfragen:

press@personio.com  
+49 (0) 159 0616 8883  
www.personio.com/press

### Für Kundenanfragen und Produktdemos:

sales@personio.de  
+49 (0) 89 262 000 017  
www.personio.de

### Folge uns auf

 @personio  
 @personiohr  
 @personiohr  
 @personio\_hr



Personio