

# Medienmitteilung

Studie „Managing People in a Changing World. Key Trends in Human Capital. A Global Perspective. 2010“

## **Wertbeitrag der Mitarbeitenden: Europa verliert an Boden**

**Der Faktor Personal spielt bei der Entwicklung wettbewerbsfähiger Unternehmen und Volkswirtschaften die entscheidende Rolle. Während der Finanzkrise haben europäische wie amerikanische Unternehmen ihren Personalbestand drastisch nach unten korrigiert. Mit 69 Prozent haben US-Unternehmen die einschneidendsten Massnahmen getroffen. Insgesamt haben 48 Prozent der befragten Unternehmen ihren Personalbestand reduziert. Aber 39 Prozent der CEOs erhoffen sich noch in diesem Jahr eine spürbare Erholung. Auch sind US-Unternehmen bezogen auf die Profitmaximierung und Investitionen in die Belegschaft weitaus beweglicher als europäische: Während der Wachstumsjahre 2002 bis 2006 stiegen die Gewinne und Erlöse pro Mitarbeitenden – der ROI „Mitarbeitende“ – in Westeuropa um 8,3 Prozent – im gleichen Zeitraum stiegen sie in den USA um 19,8 Prozent. Die Studie „Managing People in a Changing World. Key Trends in Human Capital. A Global Perspective. 2010“ von PricewaterhouseCoopers analysiert die Auswirkungen der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auf den Unternehmenserfolg. Der Bericht untersucht Daten von mehr als 10'000 Unternehmen in 40 Ländern, die das PwC Saratoga Institute aufbereitet.**

*Zürich, 17. August 2010* – Personalstrategien sind ein entscheidender Wettbewerbsfaktor und wesentlich verantwortlich für das Unternehmensergebnis. Wie die Studie zeigt, liegen europäische Unternehmen gegenüber nordamerikanischen Unternehmen in Bezug auf den Return on Investment (ROI) pro Mitarbeitenden massiv zurück.

Der ROI „Mitarbeitende“ stellt den Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT) ins Verhältnis zu den Personalkosten (Vergütung einschliesslich sonstiger Personalleistungen). Er drückt aus, wie viel Gewinn für jeden in den Mitarbeitenden investierten Franken erwirtschaftet wird. Während der Wachstumsjahre 2002 bis 2006 stiegen die Gewinne und Erlöse pro Mitarbeitenden in Westeuropa um 8,3 Prozent – im gleichen Zeitraum stiegen sie in den USA um 19,8 Prozent. US-Unternehmen sind bezogen auf die Profitmaximierung und Investitionen in die Belegschaft weitaus beweglicher als europäische. Aufgrund von flexibleren arbeitsrechtlichen Bedingungen können

sie Beschäftigungszahlen, Gehälter und Beschäftigungsgrade den sich verändernden Marktkonditionen sehr schnell anpassen.

Als 2007 die ersten Anzeichen einer wirtschaftlichen Verlangsamung erkennbar und die Märkte im Jahr 2008 destabilisiert wurden, fiel der PwC-Saratoga-Index in Westeuropa um 2,8 Prozent, in den USA blieb er hingegen stabil. Wie die Studie zeigt, müssen Unternehmen in Westeuropa wie in der Schweiz neue Strategien finden, um neben den USA mit Mitbewerbern aus den aufstrebenden Volkswirtschaften (insbesondere BRIC-Länder) konkurrenzieren zu können.

### **Personalstrategien maximieren Produktivität**

Stellenabbau und Einstellungen sind zwar zwei grosse Themen für den ROI „Mitarbeitenden“ – allerdings bei Weitem nicht die einzigen. Charles Donkor, Partner Human Capital Consulting von PricewaterhouseCoopers Schweiz, sagt: „Entscheidend für Personalstrategien ist neben der Personalpolitik die Transparenz in Bezug auf die Vergleichbarkeit von Umsatz, Produktivität, Rentabilität und Kosten innerhalb interner Referenzteams beziehungsweise im Vergleich zum Markt.“

Jedes Unternehmen muss wissen, welches der Beitrag seiner Angestellten zum Unternehmensergebnis ist, und ob eine Fremdbeschaffung (Outsourcing) oder die Verlegung lohnintensiver Fertigung in Niedriglohnländer (Offshoring) ein Thema sein könnte. Charles Donkor kommentiert: „Organisationen weltweit reagieren auf das Wachstum gemeinhin mit der Einstellung von Personal. Oft korreliert eine grössere Belegschaft nicht notwendigerweise mit einer höheren Profitabilität. Eine faktenbasierte Grundlage hilft, die für das Unternehmen richtigen personellen Entscheidungen zu treffen. Unternehmen können damit agiler auf sich verändernde Marktbedingungen reagieren, auch in Bezug auf die Beschaffungs- und Standortpolitik.“

### **Talentmanagement stärkt Loyalität**

Zunehmend konkurrieren auch Schwellenländer um Talente, und die Investitionen in Forschung, Entwicklung und Innovationen steigen. Künftig werden die Herausforderungen noch anspruchsvoller, herausragende und verdiente Mitarbeitende zu halten. Zur Sicherstellung des Unternehmenserfolges ist es daher wichtig, Angestellte während sämtlicher Veränderungsphasen motiviert zu halten und Talente auch in schwierigen Situationen voranzubringen und zu fördern. Die Studie zeigt, dass Organisationen im Schnitt zwar über mindestens einen potenziellen Nachfolger für jede Schlüsselstelle verfügen. Wenn intern Stellen frei werden, kann jedoch nur eine von drei Stellen durch bestehendes Personal besetzt werden. Auch besteht bei mindestens einem von vier High Potentials die Absicht, das Unternehmen zu verlassen. Die Studie empfiehlt daher eine Verstärkung der firmeninternen Talentprogramme und die Förderung jener Mitarbeitenden, welche Standards für andere Arbeitskräfte setzen.

**Kontakt:**

Charles Donkor  
Partner Human Capital Consulting  
PricewaterhouseCoopers Schweiz  
E-Mail: [charles.donkor@ch.pwc.com](mailto:charles.donkor@ch.pwc.com)

Claudia Sauter  
Communications Senior Manager  
PricewaterhouseCoopers Schweiz  
E-Mail: [claudia.sauter@ch.pwc.com](mailto:claudia.sauter@ch.pwc.com)

Die PwC-Publikation kann als PDF bei Claudia Sauter bezogen werden.

Unsere Medienmitteilungen finden Sie jetzt auch auf [www.twitter.com/PwC\\_Switzerland](http://www.twitter.com/PwC_Switzerland).

PricewaterhouseCoopers ([www.pwc.com](http://www.pwc.com)) bietet branchenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung sowie Wirtschaftsberatung an. So stärken wir das Vertrauen der Öffentlichkeit in unser Unternehmen und schaffen für unsere Kunden und deren Interessengruppen zusätzlichen Mehrwert. Mit dem vernetzten Know-how und der Erfahrung unseres Netzwerkes von Mitgliedsfirmen mit über 163'000 Mitarbeitenden in 151 Ländern eröffnen wir neue Perspektiven und bieten praktischen Rat.

„PricewaterhouseCoopers“ und „PwC“ beziehen sich auf das Unternehmensnetzwerk von PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Jedes Mitglied dieses Netzwerkes ist ein separates Rechtssubjekt und agiert nicht als Vertreter von PwCIL oder im Namen eines anderen Mitgliedsunternehmens. PwCIL erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. PwCIL übernimmt keine Verantwortung für die Handlungen oder Unterlassungen der Mitgliedsunternehmen und kann für diese nicht haftbar gemacht werden. PwCIL ist nicht in der Lage, das fachkundige Urteil der einzelnen Unternehmen zu beeinflussen oder einzuschränken. Ein Unternehmen kann für die Handlungen oder Unterlassungen eines anderen Mitglieds im Netzwerk nicht verantwortlich oder haftbar gemacht werden und ist nicht in der Lage, das fachkundige Urteil des Mitglieds oder von PwCIL zu beeinflussen oder einzuschränken.