



# The Great Realization Arbeitsmarkttrends & Herausforderungen der Zukunft

Ein Blick auf die Arbeitsmarkttrends 2022



ManpowerGroup®

## DIE TRENDS, WELCHE DIE TRANSFORMATION VORANTREIBEN, SIND NICHT NEU, SONDERN BESITZEN EINE NEUE DRINGLICHKEIT

Die Arbeitsmärkte sind dynamisch und verändern sich aus verschiedenen Gründen: zyklisch, strukturell und - wie wir zuletzt gesehen haben - auch als Folge der Pandemie. Pandemiebedingte Veränderungen können vorübergehend sein, aber wie sich die neue Normalität entwickeln wird, ist ungewiss.

- Die Erholung der Arbeitsmärkte nach der Pandemie ist geprägt von hoher Nachfrage nach Fachkräften – ein steigender Fachkräftemangel und eine je nach Arbeitsmarkt unterschiedliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit und generellen Erwerbstätigkeit.
- Das ungleichmäßige Wirtschaftswachstum setzt sich fort, wobei sich einige Märkte gut erholen, während andere zurückbleiben, ausgelöst durch Covid-Varianten, Impfraten und Herausforderungen im Zusammenhang mit Lieferketten.
- Das Experimentieren mit neuen Arbeitsmodellen ist weit verbreitet, da Hybrid- und Remote-Arbeit (früher "Telearbeit") die Flexibilität erhöht.
- Arbeitgeber:innen suchen weiterhin nach flexiblen und strategischen Personallösungen, um die starke Nachfrage nach ihren Waren und Dienstleistungen decken zu können, unter Berücksichtigung der Anforderungen an Nachhaltigkeit.

*“Die Erholung der Arbeitsmärkte nach der Pandemie, die seit einiger Zeit im Gange ist, wird auch 2022 an Dynamik gewinnen, da die Unternehmen eine starke Nachfrage nach Talenten in allen Schlüsselsektoren prognostizieren”, - Jonas Prising, Chairman und CEO der ManpowerGroup.*



# The Great Realization:

## ACCELERATING TRENDS, RENEWED URGENCY





# WAS ARBEITNEHMER:INNEN WOLLEN

von der sozialen Absicherung zur persönlichen  
Entfaltung bei der Arbeit



**81% erwarten von ihren Arbeitgeber:innen Schulungsprogramme, die dazu beitragen, die Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten.**

## People Power ist auf dem Vormarsch

Die Menschen wollen, dass Unternehmen mehr bieten als wettbewerbsfähige Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen und Kompetenzentwicklung.

Viele Mitarbeiter:innen erwarten auch eine stärkere Haltung in sozioökonomischen Fragen – gemeinsame Werte sind wichtig.

Source: 2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee

## TREND #1



### What Workers Want

| Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

## DIE NEUERFINDUNG DER ARBEIT DURCH DIE ARBEITNEHMER:INNEN – FLEXIBILITÄT, STANDORT & PURPOSE

Menschen aus allen Arbeitsbereichen – von der Produktionslinie bis zum Homeoffice – werden Flexibilität, faire Löhne und mehr Autonomie als Norm fordern und als "wesentlich" für die Arbeit und für die Arbeitnehmer:innen neu definieren.

Ein verstärkter Fokus auf eine wertorientierte Agenda, empathische Führungskräfte und eine Kultur des Vertrauens werden zu einem positiven Ergebnis für die Gewinnung und Bindung von Talenten und die Einbindung von Remote-Teams beitragen. Das Werteversprechen an die Mitarbeiter:innen hat Vorrang.

### TOP 3 DER WICHTIGSTEN FAKTOREN DER ARBEITSFLEXIBILITÄT:

- Möglichkeit, Start- und Endzeiten zu definieren (45%)
- Mehr Urlaubstage (36%)
- Voll flexible Arbeitsplatzooptionen (35%)

Quelle: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Dezember 2021

**49% der Arbeitnehmer:innen würden aufgrund eines besseren Wohlbefindens in eine andere Organisation wechseln.**

Source: Mercer Global Talent Trends 2020-21



### MENTALE FITNESS WIRD PRIORISIERT - VORBEUGEN IST BESSER ALS HEILEN

Mentale Fitness gewinnt an Bedeutung, die geistige Gesundheit gilt als mindestens ebenso wichtig, wie die körperliche.

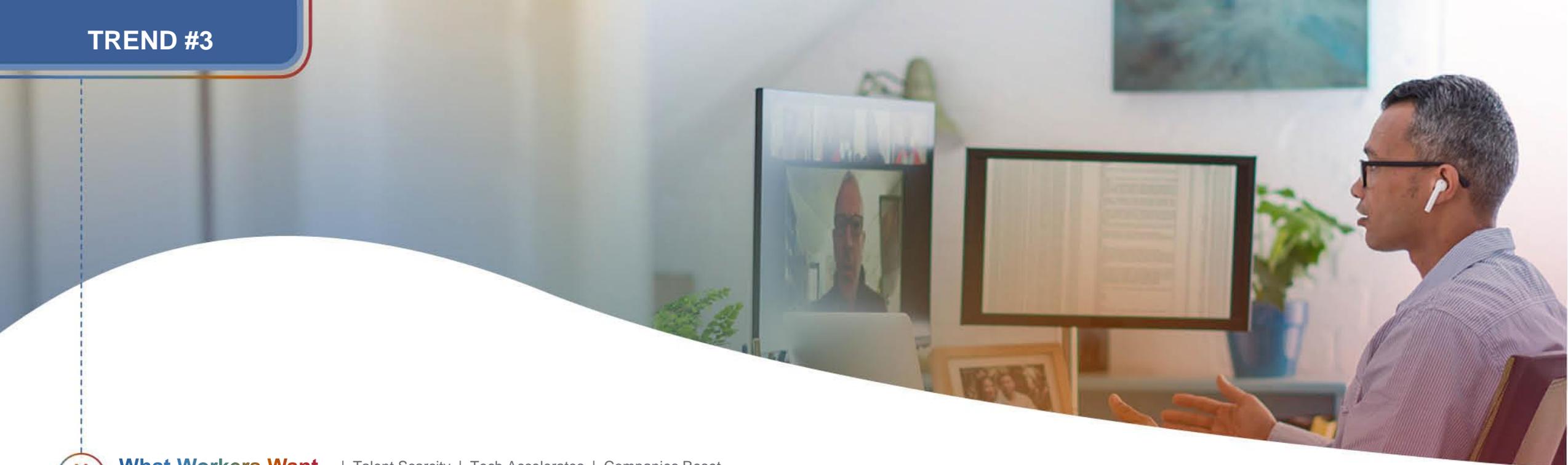
Von den Unternehmen wird gefordert, deren Sorgfaltspflicht zum Schutz der psychischen Gesundheit zu erhöhen und drohende Burnouts zu verhindern.



**3 von 10 Arbeitnehmer:innen wünschen sich mehr Erholung für ihre psychische Gesundheit, um ein Burnout zu verhindern.**

Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021





**What Workers Want** | Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

## REMOTE WORK GEWINNT AN BEDEUTUNG

Hybride Arbeitsmodelle und ortsungebundene Arbeit sind gefragter denn je, die Menschen möchten diesen Effekt der Pandemie beibehalten und ihre eigene Arbeitswelt neu gestalten: die Balance zwischen Zuhause und Arbeit, die Wertschätzung von Flexibilität, das Managen von Interaktion und Zusammenarbeit auf eine Weise, die für sie funktioniert.

Das hybride Paradoxon wird sich fortsetzen, während wir Flexibilität, die für alle funktioniert, üben und perfektionieren. CHROs stehen vor der nächsten großen Herausforderung, da sie die Einstellung, das Onboarding und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen für die neue digitale Arbeitswelt neu konzipieren müssen.



**4 von 10 Arbeitnehmer:innen möchten wählen können, an welchen Tagen sie remote arbeiten und die Flexibilität haben, diese Tage jede Woche zu ändern.**

Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

## TREND #4

3 von 4 Arbeitnehmer:innen möchten sich motiviert für ihre Arbeit fühlen.

7 von 10 glauben, dass die Arbeit, die sie leisten, für ihre Organisation wichtig ist und möchten für ihre Leistungen vom Management anerkannt werden.

Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



**What Workers Want** | Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

### KULTUR IST WICHTIG

Der verstärkte Fokus auf die Neugestaltung der Unternehmenskultur, um Vertrauen aufzubauen, Remote-Teams zu halten und die Mitarbeitererfahrung zu verbessern, erfordert eine Employee Value Proposition, die ein Gefühl von Zweck und Wohlbefinden sowie eine einfühlsame Führung für eine digitale Welt mit sich bringt.

In dieser Ära des Talentemangels werden die besten Arbeitgeber:innen aus erster Hand erkennen: Ohne Investitionen in die Unternehmenskultur und deren Weiterentwicklung werden sie Schwierigkeiten haben, ihre Strategie umzusetzen, und müssen sich darauf vorbereiten, Talente an Unternehmen zu verlieren, die dies tun.



**What Workers Want** | Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

## STEIGENDER AKTIVISMUS UND FORDERUNGEN

Lautere Forderungen nach Lohnerhöhungen, flexiblem Arbeiten, umfassenderen Sozialleistungen und Klimaschutzmaßnahmen werden über soziale Medien mit oder ohne Gewerkschaften lauter.

Mitarbeiter:innen und Kund:innen möchten ihre Zeit und ihr Geld mit Organisationen verbringen, die als Stakeholder fungieren: Weltbürger, Säulen der Gemeinschaft und Schützer der Umwelt.

**64% der Mitarbeiter:innen möchten, dass ihre tägliche Arbeit zu einer besseren Gesellschaft beiträgt.**

**2 von 3 Arbeitnehmer:innen möchten für Organisationen mit ähnlichen Werten, wie ihre eigenen arbeiten.**



Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



# Talent Scarcity

From Pledges to Progress



69% der Unternehmen können die Fähigkeiten, die sie benötigen, nicht finden – ein 15-Jahres-Hoch.

## Wer das Talent hat, hat die Zukunft

Der demografische Wandel, einschließlich rückläufiger Geburtenraten, eingeschränkter grenzüberschreitender Mobilität und des Anstiegs der Zahl der Frührentner, bedeutet, dass Talente knapp sind.

Jetzt ist es an der Zeit, noch kreativer zu werden, indem wir wertvolle Arbeitskräfte anziehen, weiterqualifizieren, umschulen und halten.

Source: ManpowerGroup Talent Shortage Survey 2021



**Talent Scarcity** | What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

## FACHKRÄFTEMANGEL TREIBT DIE KREATIVITÄT DER UNTERNEHMEN VORAN

Die Revolution der Fähigkeiten ist in vollem Gange. Rekord-Talentemangel, steigende Löhne und der Wettlauf auf Umschulungen bedeuten, dass die Arbeitsmärkte in Bewegung sind.

Umschulung und Weiterbildung werden für Einzelpersonen und Organisationen nicht verhandelbar sein, da Jobs zukünftig mehr Fähigkeiten erfordern als zuvor, wobei sowohl technische als auch menschliche Fähigkeiten am meisten gefragt sind.

Arbeitgeber:innen werden immer kreativer und beherrschen die Kunst der Flexibilität – Talente zu gewinnen, zu halten und weiterzubilden.

**58% aller Mitarbeiter:innen werden neue Fähigkeiten benötigen, um ihre Arbeit zu erledigen.**

Source: [Gartner](#)



**Über 30% der Unternehmen planen, die Löhne zu erhöhen, um Talente zu gewinnen und zu halten.**

**1 von 5 Arbeitgeber:innen plant, mehr Vorteile wie zusätzliche Urlaubszeit anzubieten.**

Source: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



**Talent Scarcity** | What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

## DAS ENDE DES GENERATIONSZEITALTERS KEINE BOOMER, MILLENNIALS ODER GEN Z MEHR?

Menschen jeden Alters werden noch mehr Personalisierung fordern und es ablehnen, etikettiert und gegeneinander gepitcht zu werden.

Jüngere Arbeitnehmer:innen werden die Erwerbsbevölkerung anschwellen lassen, und da die Inflation steigt und die Ersparnisse schwinden, werden die Pandemie-Exiteers wahrscheinlich zurückkehren, um den Gig-Boom über Generationengrenzen hinweg voranzutreiben.



**Menschen unter 35 Jahren werden bis  
2030 75% der Belegschaft ausmachen.**

Source: Deloitte



## TREND #8

### Talent Scarcity

| What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset



## VON SHE-CESSION ZU SHE-COVERY

Die Schließung der Kluft zwischen den Geschlechtern hat sich verlangsamt, da Frauen die Belegschaft mit alarmierender Geschwindigkeit verlassen haben.

Massenflucht aus Sektoren, die typischerweise von Frauen dominiert werden - Bildung, Gesundheit und Gastgewerbe - fallen mit einem Wachstum in den Bereichen Technologie, Logistik und Vertrieb zusammen, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

**51% der Frauen sind weniger optimistisch in Bezug auf ihre Karriereaussichten als vor der Pandemie, wobei 57% angeben, dass sie planen, ihren derzeitigen Job innerhalb von zwei Jahren zu verlassen.**



Source: [Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021](#)



**Talent Scarcity** | What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

## VIELFALT, GERECHTIGKEIT, INKLUSION UND ZUGEHÖRIGKEIT: FORTSCHRITT, NICHT NUR ZUSAGEN

Die anhaltende Polarisierung anhand von Politik, Rasse, Identität und Alter bedeutet, dass Organisationen zunehmend aufgefordert werden, Positionen zu sozialen Themen einzunehmen.

Alle Beteiligten – Investoren, Regulierungsbehörden, Kund:innen und Mitarbeiter:innen – werden noch mehr Transparenz in Bezug auf Fortschritte erwarten, nicht nur Zusagen, sondern werden auch zur Rechenschaft gezogen.

Unternehmen müssen sichtbar auf Vielfalt, Gleichheit und Zugehörigkeit reagieren, damit jeder von der wirtschaftlichen Erholung, dem technologischen Fortschritt und der Klimagerechtigkeit profitieren kann.



**Über 30% der Unternehmen setzen bereits D&I-Schulungsprogramme ein.**

**1 von 5 plant, sie in den nächsten sechs Monaten umzusetzen.**

Source: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



**Fast 1 von 4 Arbeitnehmer:innen sucht nach Unternehmen, die Leistungen wie Eltern- und Pflegeurlaub anbieten.**

Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



**Talent Scarcity** | What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

## SINN UND SENSIBILITÄT: DIE ZUKUNFT DER ARBEIT MUSS FÜR FAMILIEN FUNKTIONIEREN

Um die Zukunft der Arbeit zu überdenken, muss es ebenso um Familie und Pflege gehen wie um Technologie, Robotik und maschinelles Lernen.

Arbeitgeber:innen, welche Wahlmöglichkeiten bieten - Flexibilität und Leistung im Gegensatz zu Präsentismus - werden die Besten und Klügsten anziehen und halten.



# Tech Accelerates

From Digitization to Digital Adoption

Mehr als 80% der Arbeitgeber:innen steigern die Digitalisierung als Reaktion auf COVID-19.

## Die Tech-Revolution hat ein unglaubliches Tempo erreicht.

Die Investitionen in die Digitalisierung haben sich durch die Pandemie beschleunigt, und Verbraucher:innen und Mitarbeiter:innen erwarten gleichermaßen, dass dadurch die Art und Weise, wie sie leben und arbeiten, erleichtert wird.

Es besteht eine neue Dringlichkeit für Unternehmen, ihre Mitarbeiter:innen weiterzubilden, damit sie Daten in Erkenntnisse übersetzen, datengesteuerte Entscheidungen treffen und das Beste aus menschlichem und maschinellern Lernen für eine neue Wertschöpfung kombinieren können.

Source: World Economic Forum Future of Jobs Report



### MENSCH VS. ROBOTER – MENSCHLICHE STÄRKEN HYPERVERNETZEN

Da jeder Aspekt des Lebens immer technischer wird, müssen wir die Verbindung der Menschen mit der Arbeit und den Kolleg:innen stärken, um die Produktivität und Kreativität zu verbessern.

Maschinelles Lernen und Personaldaten ermöglichen die Vorhersage potenzieller Leistungen, die Abstimmung von Personen mit idealen Chancen und helfen den Menschen, sich selbst besser kennenzulernen als je zuvor.

Intelligente Maschinen werden es den Menschen ermöglichen, sich auf menschliche Stärken zu spezialisieren – auf Empathie und Ehrlichkeit, Urteilsvermögen und Kreativität, Coaching, Mitgefühl und mehr.



**1 von 3 Unternehmen plant, im nächsten Jahr  
mehr in Technologie einschließlich maschinellem  
Lernen zu investieren.**

Source: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





**Talent Accelerates** | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

## DIGITALISIERUNG

Fortschrittliche Technologien beeinflussen zunehmend die Art und Weise, wie Unternehmen Geschäftsmodelle transformieren, Kunden- und Mitarbeitererfahrungen verbessern und datengesteuert werden. Aber die Investition in und sogar der Einsatz von Technologie und Innovation ist der einfache Teil. Digitale Transformation allein ist kein Unterscheidungsmerkmal.

Menschliche Fähigkeiten und die richtige Unternehmenskultur sind der Schlüssel zur Einführung von Technologien, einem schnellen ROI und einer kontinuierlichen Transformation. Alles unerlässlich, um zu neuen Wertschöpfungsmöglichkeiten zu führen.

**1 von 5 Unternehmen weltweit hat Schwierigkeiten, qualifizierte Tech-Talente zu finden, darunter IT-Projektmanager, Softwareentwickler, Cybersicherheitsanalysten sowie KI- und Machine-Learning-Spezialisten.**



Source: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)

## TREND #13



**Talent Accelerates** | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

### NACHHALTIGE TECHNOLOGIE

Der Einsatz von Technologie zur Reduzierung von Emissionen, zur Transformation von Lieferketten und zur Verbesserung des Verhaltens. Da Tech-Giganten darum konkurrieren, die ersten zu sein, die das Metaversum öffnen, wird sich die Vermischung der digitalen und physischen Welt als einer der wichtigsten neuen Trends herausstellen und neue Möglichkeiten schaffen, hybride Meetings neu zu erfinden und mit weniger Umweltauswirkungen zu arbeiten.

**1 von 3 Unternehmen plant, interne Fähigkeiten in den Bereichen E-Commerce und digitale Handelsplattformen, Big Data Analytics, Cloud Computing und IoT auszubauen.**



Source: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)

## TREND #14



**Trotz erhöhter Investitionen in KI-Technologien in allen Branchen kann 1 von 5 Unternehmen nicht genügend KI- und Machine Learning-Spezialisten für Jobs finden, in denen diese Fähigkeiten erforderlich sind.**

Source: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



**Talent Accelerates** | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

## EINSATZ VON KI ZUR STEIGERUNG DER VIELFALT UND ZUM ABBAU VON UNGLEICHHEITEN

Ein zunehmendes Verständnis der Neurodiversität bedeutet, dass künstliche Intelligenz einen eingebauten „Wohlwollenfilter“ für verschiedene Talente haben muss, um nicht das Atypische herauszufiltern. Unternehmen werden den Wert von maschinellem Lernen in Bezug auf das Finden von Übereinstimmungen und von automatisierten Voraussagen erkennen. Dies kann dem Menschen ermöglichen, sich selbst besser kennenzulernen und einen Weg in Richtung Beschäftigungsfähigkeit, Gerechtigkeit und Steigerung des Wohlstands aufzeigen.



**Talent Accelerates** | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

## WIN-WIN = WENN LOHNZUWÄCHSE DURCH PRODUKTIVITÄTSWACHSTUM BEZAHLT WERDEN

Unternehmen versuchen, höhere Löhne mit Produktivitätswachstum in Einklang zu bringen. Und die politischen Entscheidungsträger bevorzugen diese Dynamik, weil es keinen aktuellen oder latenten Inflationsdruck gibt, wenn das Potenzial der Wirtschaft expandiert. Die Technologie wird es ermöglichen, mehr mit vorhandenen Inputs zu produzieren oder dasselbe mit weniger Inputs zu produzieren.

**IT- (23 %) und Fertigungsrollen (21 %) werden aufgrund von mehr Technologie-investitionen die bedeutendsten Veränderungen in der Personalstärke erfahren.**



Source: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



**Talent Accelerates** | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

## SMART PEOPLE ANALYTICS ERMÖGLICHT DATA-FIRST-ENTSCHEIDUNGEN

Die Bereitstellung einer gut funktionierenden, digitalen Infrastruktur erfordert Änderungen in der Technologieinfrastruktur, den Managementpraktiken sowie den Modellen zur Mitarbeiter- und Kundenbindung. Mitarbeiter- und Talentdaten/-analysen werden bei der Nutzung von Daten und Analysen im Vordergrund stehen, um die Eignung für eine entsprechende Stelle zu identifizieren und potenzielle Leistung vorherzusagen. Unternehmen werden noch mehr Daten haben, die sie verwalten und aus denen sie Erkenntnisse ziehen können, da sich der zunehmende von Mitarbeiter:innen geleitete Datenaustausch und die Aggregation aus Data Lakes beschleunigt.

Source: Harvard Business Review, Ace the Assessment

**76% der Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter:innen verlassen sich bei externen Einstellungen auf Bewertungsinstrumente wie Eignungs- und Persönlichkeitstests.**





# Companies Reset

Vom reaktiven zum proaktiven strategischen Workforce Management



83 % der Unternehmen glauben, dass sie mehr Geschwindigkeit und Agilität benötigen, um mit Veränderungen fertig zu werden.

## Unternehmen zurücksetzen

Unternehmen werden immer anspruchsvoller und suchen nach flexibleren Betriebsmodellen, widerstandsfähigeren Lieferketten, umweltfreundlicheren und konsolidierteren Partnern und Lösungen als Reaktion auf den Wettbewerb, die Unvorhersehbarkeit und erhöhte Transparenz.

Source: [Orange Business Services](#)

## TREND #17

**2 von 3 Unternehmen geben ESG als einen entscheidenden Schwerpunkt für ihr Unternehmen an.**



**6 von 10 Unternehmen verknüpfen ESG-Ziele mit ihrem Zweck.**

Quelle: Mercer Global Talent Trends 2020-21



**Companies Reset** | What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates

### VON NETTO NULL ZU NETTO POSITIV

Transparenz in Bezug auf ESG, den Aufstieg des Stakeholder-Kapitalismus und die Konvergenz von Standards und Berichterstattung schaffen eine größere Dringlichkeit für Unternehmen, die Führung zu übernehmen.

Vorschriften für Klimaschutzmaßnahmen und Verpflichtungen zu Netto-Null-Emissionen werden immer häufiger, die sozialen Auswirkungen eines Unternehmens spielen eine essentielle Rolle.





**Companies Reset** | What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates

### PERSONALOPTIMIERUNG DURCH STRATEGISCHES TALENTE MANAGEMENT

Neue, flexible Betriebsmodelle und Personalpraktiken werden entstehen, um auf die Veränderungen auf dem Markt zu reagieren – von digitalen Technologien bis hin zu sich ändernden Verbraucherpräferenzen.

Die Fähigkeit, Daten in aussagekräftige Erkenntnisse umzuwandeln, wird entscheidend sein, um Humankapitalrisiken zu managen, einschließlich der verantwortungsvollen Integration von Gig-, Freelancer- und Vertragsarbeiter:innen.

Die Konsolidierung und Ausfallsicherheit der Lieferanten wird einen hohen Stellenwert haben, um Unsicherheiten zu mindern und das Personalrisiko zu managen.



**68% der Unternehmen nennen “Konsolidierung der Personaldienstleister” als eine aktuelle Workforce Management Strategie in ihrer Organisation.**

Source: Staffing Industry Analysts (SIA) [2020 Workforce Solutions Buyer Survey](#)



**Companies Reset** | What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates

## UNTERNEHMEN ENTWICKELN SICH ZUR VERTRAUENSWÜRDIGSTEN QUELLE

Arbeitgeber:innen werden zur vertrauenswürdigsten Informationsquelle – mehr als Regierungen und Medien. Die Annahme einer werteorientierten Agenda wirkt sich positiv für die Gewinnung und Bindung von Talenten aus.

Mitarbeiter:innen fordern zunehmend "empathisches" Handeln, alle Seiten des politischen Spektrums erwarten, dass CEOs den Weg weisen werden. Die Rolle der Wirtschaft wird sich auf weitere Aspekte ausweiten, von der Befürwortung der Rassengerechtigkeit bis hin zur Förderung von Impf- und Wahlrechten..

**7 von 10 Arbeitnehmer:innen sagen, dass es für sie wichtig ist, Führungskräfte zu haben, denen sie vertrauen und denen sie folgen können.**



**2 von 3 möchten für Organisationen arbeiten, deren Werte mit ihren übereinstimmen.**

Source: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



## NEUE DEFINITION VON RISIKO UND RESILIENZ

Die Fragilität der Lieferkette, die durch das Klima, die Verbrauchernachfrage und den Mangel an Qualifikationen verschärft wird, priorisiert das Risiko neu.

Mono-Lieferanten und vertikale Lieferketten sind out - zirkulär, vernetzt, regional, resilient und nachhaltig ist in.

Die Widerstandsfähigkeit der Lieferketten und die Konsolidierung der Lieferant:innen werden eine wichtige Rolle spielen, um Unsicherheiten zu mindern und Risiken zu managen.

**Mehr als die Hälfte der Unternehmen bewertet derzeit ihre erweiterten Lieferketten (z. B. Dritte, Subunternehmer), um Risiken zu reduzieren, fast 40% planen dies in den nächsten zwei Jahren.**

Source: [Orange Business Services](#)



# MANPOWERGROUP SOLUTIONS ACROSS THE ENTIRE HR LIFE CYCLE

---



Personalberatung & Analytik



Workforce Management



Talent Resourcing



Karrieremanagement



Career Transition



Top-Talent-Attraktion



ManpowerGroup



Manpower



Experis



Talent Solutions

ManpowerGroup

Visit [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com) to learn more.