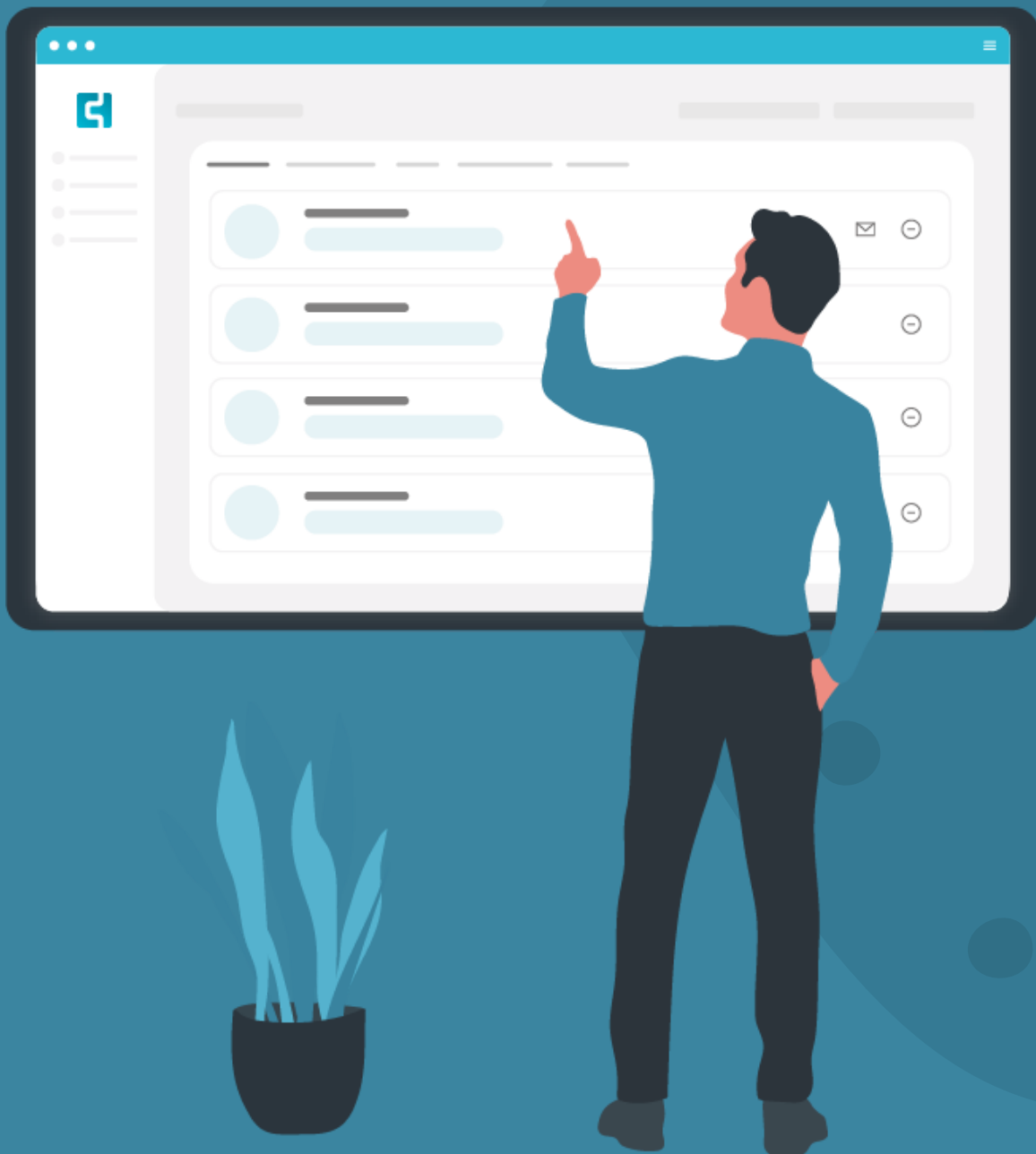


6 HR-Trends 2024





Um erfolgreich und konkurrenzfähig zu bleiben, ist es wichtig, sich mit dem Wandel und den neuesten Trends des Personalmanagements vertraut zu machen.

Wir geben einen tieferen Einblick in die wichtigsten Entwicklungen und Herausforderungen, die das Personalwesen im Jahr 2024 und in den Jahren danach beeinflussen werden.





Trend #1

Talent Activation

In der heutigen Informationsflut werden unsere Gehirne ständig mit Reizen überflutet. Doch hier liegt der Knackpunkt: Das Belohnungssystem nimmt nur das wahr, was es als wichtig erachtet. Innerhalb von Sekundenbruchteilen treffen Kandidaten Entscheidungen, geleitet von ihrem Unterbewusstsein, ob ein Jobangebot ihr Interesse weckt oder sofort abgelehnt wird. Genau hier setzt die Talent Activation an:

Um potenzielle Kandidaten effektiv anzusprechen, müssen Unternehmen sowohl die bewussten als auch die unbewussten Entscheidungsmomente ansprechen. Sie müssen ihre Aufmerksamkeit gewinnen, relevante Informationen liefern und überzeugende Vorteile aufzeigen.

Ein vielversprechender Ansatz besteht darin, zielgruppenorientierte Inhalte aus der Mitarbeiterperspektive zu präsentieren. Indem sie sich in ihre Zielgruppe hineinversetzen, können sie spezifische Botschaften formulieren, die genau auf einzelne Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Die Anwendung der 3R-Regel, ähnlich wie das Belohnungssystem selbst verfährt, kann dabei hilfreich sein. Authentische Inhalte erzeugen eine hohe Aufmerksamkeit (reizvoll), schaffen Identifikationspotenzial (relevant) und können die Vorteile eines Unternehmens für die Zielgruppe auf authentische Weise vermitteln (rentabel).





Im Kontext der Talent Activation ist es wichtig, die Kraft des Storytellings zu verstehen und zu nutzen. Indem Unternehmen authentische Erfahrungen und Erfolgsgeschichten der aktuellen Mitarbeiter teilen, können sie eine überzeugende Botschaft schaffen, die potenzielle Kandidaten anspricht. Diese Storys sollten die einzigartigen Aspekte der Unternehmenskultur, der Werte und der Wachstumschancen hervorheben und gleichzeitig den Einfluss und den Mehrwert verdeutlichen, den Mitarbeiter innerhalb der Firma erreichen können.



Um potenzielle Kandidaten effektiv anzusprechen, müssen bewusste und auch unbewusste Entscheidungsmomente angesprochen werden.

Darüber hinaus ist es entscheidend, Technologie einzusetzen, um die Maßnahmen zur Mitarbeiteraktivierung zu verbessern. Durch den Einsatz von Datenanalyse und KI-gesteuerten Tools können Personalierer Einblicke in die Präferenzen, Verhaltensweisen und Erwartungen der Kandidaten gewinnen. Indem sie diese Erkenntnisse nutzen, können Unternehmen gezielte und personalisierte Recruiting-Strategien entwickeln, die das Interesse qualifizierter Talente wecken.

Die Umsetzung dieses Ansatzes in der sich ständig verändernden HR-Landschaft des Jahres 2024 wird entscheidend sein, um wettbewerbsfähig zu bleiben und eine erfolgreiche Belegschaft aufzubauen.



Trend #2

Mental health support

Mitarbeiter sollten ermutigt werden, ihre Bedürfnisse und Sorgen anzusprechen.

Unternehmen werden immer mehr ihre Anstrengungen erhöhen, um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, da die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und der Remote-Arbeit bekannt sind.

Mitarbeiter sollten ermutigt werden, ihre Bedürfnisse und Sorgen anzusprechen und Unterstützung anzunehmen. Eine gezielte Kommunikation und Sensibilisierung für das Thema mentale Gesundheit innerhalb des Unternehmens kann dazu beitragen, dass das Thema aus der Tabuzone geholt wird und Arbeitnehmer sich trauen, Hilfe zu suchen.

Das Organisieren von Informationsveranstaltungen und Kampagnen kann dabei helfen, das Bewusstsein für dieses sensible Thema zu schaffen und Vorurteile abzubauen. Die Entwicklung einer Mental Health Policy kann dabei unterstützend wirken. In dieser werden Verantwortungen und Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter festgelegt, um die mentale Gesundheit zu fördern. Ein Blick auf andere Unternehmen kann dabei helfen, Ideen und Anreize zu schaffen:



Google hat beispielsweise ein umfangreiches Programm zur Unterstützung der mentalen Gesundheit seiner Mitarbeitenden eingerichtet. Dazu gehören unter anderem Angebote wie Einzel- und Gruppenberatungen, therapeutische Dienstleistungen, Unterstützungsnetzwerke, Online-Ressourcen und Schulungen. Google hat außerdem ein internes "Career Development Program" eingerichtet, das Mitarbeitenden dabei hilft, Karriereentwicklung und Work-Life-Balance in Einklang zu bringen.

Eine gute Unterstützung der mentalen Gesundheit kann so dazu beitragen, dass sich die Mitarbeitenden länger an das Unternehmen binden. Eine Studie von Accenture hat gezeigt, dass Unternehmen, die mentale Gesundheit unterstützen, eine um 51% geringere Fluktuationsrate aufweisen.





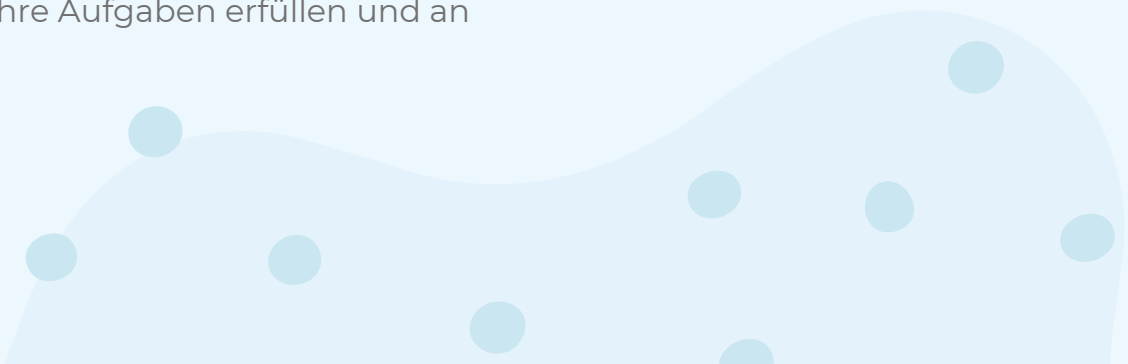
Trend #3

Flexible Arbeitszeiten



Immer mehr Unternehmen werden flexible Arbeitszeiten anbieten, um die Work-Life-Balance ihrer Beschäftigten zu verbessern und die Produktivität zu steigern. Unternehmen können flexible Arbeitszeiten auf unterschiedliche Weise umsetzen. Eine Möglichkeit ist die Einführung von Kernarbeitszeiten, zu denen alle Beschäftigten anwesend sein müssen, und flexiblen Zeitfenstern, innerhalb derer die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können. Eine andere Möglichkeit ist die Einführung von Telearbeit, bei der die Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten und ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen können, solange sie ihre Aufgaben erfüllen und an

den erforderlichen Besprechungen teilnehmen. Einige Unternehmen bieten auch Jobsharing oder Sabbaticals an, um ihren Mitarbeitern mehr Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten ist es vor allem wichtig, die Wünsche der eigenen Mitarbeiter zu ermitteln und herauszufinden, welche Arbeitszeitmodelle am besten geeignet sind. Kommunikation und Richtlinien spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, damit sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte über die erwarteten Arbeitszeiten und Verfügbarkeiten informiert sind.





So können flexible Arbeitszeiten auch dazu beitragen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu steigern, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und die Fluktuation zu verringern. Eine Studie hat ergeben, dass 80 % der Arbeitnehmer angeben, dass sie ihren Arbeitsplatz behalten würden, wenn sie flexible Arbeitszeiten hätten. Flexible Arbeitszeitmodelle sind daher auch ein wichtiger Faktor bei der Anwerbung von Talenten, insbesondere von jungen Fachkräften, die Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance legen.



**Flexible
Arbeitszeitmodelle sind
ein wichtiger Faktor bei
der Anwerbung von
Talenten.**



Trend #4

Gamification

Gamification, die Anwendung von Spielmechanismen in nicht-spielerischen Kontexten, ist ein wachsender Trend in der Personalarbeit. Unternehmen setzen Gamification-Technologien immer häufiger ein, um die Motivation und die Beteiligung der Mitarbeiter zu steigern. Ein Beispiel für die Anwendung von Gamification ist die Verwendung von Spielen und Wettbewerben, um die Schulung und die

Leistungsbeurteilung zu verbessern. Durch die Verwendung von spielerischen Elementen wie Punkte, Belohnungen und Ranglisten kann die Motivation der Mitarbeiter gesteigert werden, sich mit dem Lernmaterial auseinanderzusetzen und ihre Leistungen zu verbessern.

Gamification kann auch verwendet werden, um die Mitarbeiterbeteiligung und -zufriedenheit zu erhöhen. Durch die Schaffung von Communitys und sozialen Netzwerken, in denen Mitarbeiter miteinander kommunizieren und zusammenarbeiten können, wird die Bindung an das Unternehmen gestärkt und die Motivation erhöht.





Ein weiteres Beispiel für die Anwendung von Gamification ist die Verwendung von interaktiven Tools und Anwendungen, die es Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Fortschritte und Erfolge zu verfolgen und zu teilen. Dies kann dazu beitragen, die Transparenz und Anerkennung zu erhöhen und die Mitarbeiter zu ermutigen, ihre Leistungen zu verbessern.

Indem Unternehmen Spielelemente in ihre Prozesse einbauen, können sie das Engagement der Mitarbeiter erhöhen und sie dazu ermutigen, sich aktiver an den Aufgaben und Projekten zu beteiligen. Eine Studie von Deloitte ergab, dass durch Gamification das Engagement von Mitarbeitern um bis zu 90% steigt.

Gamification erhöht die Mitarbeiterbeteiligung und -zufriedenheit.



Trend #5

Verwendung von Virtual Reality und Augmented Reality

Die Verwendung von Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) ist ein wachsender Trend in der Personalarbeit. Unternehmen setzen diese Technologien immer häufiger ein, um die Schulung und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter zu verbessern sowie auch bei der Rekrutierung und der Arbeitsplatzplanung.

Ein Beispiel für die Anwendung von VR und AR in der Schulung ist die Verwendung von immersiven Szenarien und Simulationen, die es Mitarbeitern ermöglichen, in eine realitätsnahe Umgebung einzutauchen und ihre Fähigkeiten in einem sicheren Umfeld zu trainieren. Insbesondere in gefährlichen oder schwierigen Umgebungen oder bei der Ausbildung von Fachkräften für bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. im medizinischen Bereich, kann dies sehr hilfreich sein.





Durch virtuelle Interviews können Kandidaten besser eingeschätzt werden.

VR und AR ermöglichen es, Prototypen ihrer Produkte in virtuellen Umgebungen zu erstellen und zu testen, bevor sie in die Produktion gehen. Dadurch können mögliche Probleme frühzeitig erkannt werden, was die Kosten senken und die Qualität der Produkte verbessern kann. Eine Studie von PwC hat gezeigt, dass Unternehmen, die VR in der Produktentwicklung einsetzen, ihre Entwicklungskosten um bis zu 90% reduzieren können.

Auch im Recruiting kann VR und AR eingesetzt werden. Durch die Schaffung von virtuellen Interviews und Echtzeitsimulationen von Arbeitsaufgaben können die

Kandidaten besser eingeschätzt werden und es wird so eine bessere Vorauswahl ermöglicht. Bevor Sie jedoch mit der Einführung von VR oder AR in Ihrem Unternehmen beginnen, sollten Sie sich klar darüber sein, welche Ziele Sie damit erreichen möchten und welcher Mehrwert dadurch geschaffen werden kann. Die Verwendung von VR und AR erfordert nämlich erhebliche Investitionen. Außerdem müssen sie sorgfältig geplant und implementiert werden, um einen effektiven Nutzen zu gewährleisten.



Trend #6

Emotionale Intelligenz



Emotionale Intelligenz (EI) ist ein wichtiger Faktor im Personalmanagement und wird zunehmend in Einstellungs- und Leistungsbeurteilungsverfahren integriert, um die emotionalen Fähigkeiten und die emotionale Stabilität der Mitarbeiter zu bewerten und zu fördern und so ein positives Arbeitsumfeld und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit zu schaffen.

EI bezieht sich auf die Fähigkeit, eigene und fremde Emotionen zu erkennen, zu verstehen und angemessen damit umzugehen. Sie umfasst Fähigkeiten wie Selbstvertrauen, Selbstregulation, Motivation, Empathie und soziale Kompetenz.

Unternehmen können EI in ihre Rekrutierungsprozesse integrieren, indem sie die emotionalen Fähigkeiten potenzieller Mitarbeiter testen und bewerten. Dies kann dazu beitragen, insbesondere Talente auszuwählen, die gut in das Unternehmen und das Arbeitsumfeld passen und emotional stabiler und belastbarer sind. Eine Studie hat gezeigt, dass Teams mit höherer emotionaler Intelligenz signifikant bessere Ergebnisse erzielen als Teams mit geringerer emotionaler Intelligenz.



EI kann auch in Leistungsbeurteilungsprozesse integriert werden, indem die emotionalen Fähigkeiten und die emotionale Stabilität der Arbeitnehmer regelmäßig beurteilt werden. Dies kann dazu beitragen, Mitarbeiter gezielt zu unterstützen und zu entwickeln.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Beurteilung der EI komplex sein kann und spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, um die emotionalen Fähigkeiten und die emotionale Stabilität der Mitarbeiter richtig zu beurteilen. Unternehmen sollten daher sicherstellen, dass sie über die notwendigen Kenntnisse und Ressourcen verfügen, um EI erfolgreich in ihre Prozesse zu integrieren.

EI kann dazu beitragen, Mitarbeiter gezielt zu unterstützen und zu entwickeln

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich das Personalwesen ständig wandelt und Unternehmen sich immer wieder neuen Herausforderungen stellen müssen, um erfolgreich zu bleiben. Die Zukunft steht ganz im Zeichen des technologischen Fortschritts. Recruiting- und Personalprozesse werden in Zukunft immer stärker digitalisiert, um sie schneller, aber auch effizienter umzusetzen. Eine offene und unterstützende Unternehmenskultur, gezielte Maßnahmen zur psychischen Gesundheit und flexible Arbeitszeitmodelle steigern die Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität.





Kontakt

support@catch-talents.de

+49 221 999 985 31

Catch GmbH

Im Zollhafen 18

50678 Köln