

Medieninformation

willhaben präsentiert die Job-Trends des Jahres 2020

**Daten und künstliche Intelligenz schaffen neue, digitale HR-Assistenten
Aus- und Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz gewinnt an Bedeutung
Im Zentrum der Digitalisierung steht der Mensch, nicht die Technologie**

Wien, am 14. Jänner 2020 – Die großen technologischen Entwicklungen machen auch vor dem HR-Bereich nicht halt. Dank datengesteuerter Prozesse und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz bleibt Personalexperten immer mehr Zeit für die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter. Markus Zink, Head of Jobs und Karriere bei willhaben, stellt die wichtigsten Trends für das Jahr 2020 vor:

KI und Co.: die neuen Tech-Gehilfen in der HR-Abteilung

Künstliche Intelligenz bedeutet, dass Maschinen ohne das Zutun von Programmierern Aufgaben lösen. Immer wiederkehrende Arbeiten werden so spielend leicht automatisiert. Das kann im HR-Bereich nicht nur Zeitersparnis mit sich bringen und Prozessanalysen vereinfachen, sondern auch bei wichtigen Personalentscheidungen helfen. „Zwar heißt es immer, Roboter werden Jobs ersetzen, derzeit sieht es jedoch eher danach aus, als würden sie uns helfen, neue Talente zu finden und komplexe Aufgaben zu vereinfachen. Wichtig ist im Rahmen dessen jedoch zu verstehen, wie Technik und Mensch zusammenspielen“, so Zink. Über intelligente Chatbots können beispielsweise Standard-Bewerbungsfragen rasch und mühelos abgearbeitet werden. Die Antworten der Jobkandidaten werden nahezu im selben Moment analysiert. Für bereits bestehende Mitarbeiter lassen sich mithilfe der smarten Programme zudem individuelle Vorschläge für die persönliche und fachliche Weiterbildung ausarbeiten. Das wiederum trägt dazu bei, wertvolle Talente möglichst lange im Unternehmen zu behalten. Die positiven Effekte dieser technologischen Entwicklungen sind jedoch nur erreichbar, wenn die digitalen Tools überlegt eingesetzt werden. Bei durchdachtem Einsatz werden diese Werkzeuge zum hilfreichen, leistungsstarken Assistenten für HR-Experten und deren anspruchsvolles Aufgabenfeld.

On-the-Job-Training trifft den digitalen Zahn der Zeit

Heutzutage müssen Mitarbeiter flexibel und wandlungsfähig sein. Nur wer sich stets weiterbildet, und immer wieder Neues lernt, ist auf die zukünftige Arbeitswelt gut vorbereitet. Personaler sind gut damit beraten, persönliche Weiterbildung in der Organisation voranzutreiben. Oft sind diverse Bildungsangebote jedoch sehr zeitintensiv oder bereiten die Trainees zu unspezifisch auf ihre konkreten Aufgaben vor. Aus diesem Grund erfreut sich das flexible On-the-Job-Training immer größerer Beliebtheit. Mithilfe datengestützter Tools können Mitarbeiterpotenziale identifiziert und konkrete Vorschläge gemacht werden. Technologien wie Virtual- und Augmented-Reality, aber auch spielerischer Lernmethoden kommen vermehrt zum Einsatz, wenn sich Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz aus- und weiterbilden.

Was wäre die Technologie ohne den Menschen?

Wer die digitale Transformation nur auf technologische Entwicklungen reduziert, lässt einen besonders wichtigen Aspekt aus: den Menschen. Wächst der Grad der Automatisierung an, müssen Unternehmen ihren Mitarbeitern umso stärker zeigen, dass sie mehr als reine, schnell austauschbare Arbeitsmaschinen sind. Das geschieht heutzutage über deutlich mehr Wege als nur über eine anständige Bezahlung. Wer seine Angestellten ernst nimmt und auf ihre Anliegen eingeht, fördert Motivation und reduziert die durchschnittliche Abwanderungsrate. Zudem wirken sich Maßnahmen wie Beteiligungen, flexible Arbeitsgestaltung, persönliche Weiterentwicklungspläne oder attraktive Sozialleistungen positiv auf das Engagement der Mitarbeiter aus. Das wiederum fördert nicht nur das



Image, sondern auch das gesunde, nachhaltige Wachstum eines Unternehmens. Denn motivierte Teamkollegen, die einen Sinn in ihrer täglichen Arbeit sehen, werden der Organisation lange Freude – und Umsatz – bereiten.

Wertvolle Arbeitgeber rekrutieren wertvolle Arbeitnehmer

Alle Maßnahmen rund um die An- und Umwerbung von aktuellen und künftigen Mitarbeitern fallen unter den klingenden Begriff Employer Branding. Die Idee dahinter ist zwar nicht neu, in Zeiten der digitalen „New Work“ jedoch umso relevanter. Authentische Unternehmen, die nicht nur sinnstiftende Werte vermitteln, sondern diese auch leben, werden in Zukunft für hochqualifizierte Talente besonders attraktiv sein. Wer hingegen nur leere Versprechen macht, ist in der transparenten Welt von heute schnell entlarvt. Über Bewertungsplattformen und soziale Medien erhalten Außenstehende immer mehr Einblicke in das Arbeitsleben hinter den großen Marketingslogans. Aus diesem Grund werden das Auftreten und Verhalten eines Unternehmens gegenüber der Belegschaft und der Gesellschaft zunehmend zum entscheidenden Kriterium für potenzielle Arbeitnehmer. Dabei ist es nicht ausreichend, neue Talente mit Tischfußball-Gelegenheiten und Gratis-Obst zu ködern. Arbeitgeber sind vielmehr dazu angehalten, eine ausgeprägte Unternehmenskultur mit modernen Arbeitskonzepten und sinnvollen Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Kurz gesagt: Das Unternehmen muss zur Marke werden und die Markenwerte auch leben. Das hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Zusammenstellung der Belegschaft, sondern auch auf die Kundenzufriedenheit.

„Alle Trends haben eines gemeinsam“, resümiert Zink. „Durch neue technologische Entwicklungen rückt der Mensch viel stärker ins Zentrum des HR-Bereichs. ‚Human Ressource‘ vermittelt jedoch viel zu oft die Vorstellung Mitarbeiter seien materiellen Ressourcen gleichgestellt. Dass dem jedoch nicht so ist, zeigt die Entwicklung von neuen Bezeichnungen wie ‚People & Culture‘ oder ‚Happiness Officer‘. Durch diese und ähnliche Begriffe erhält die menschliche Komponente viel mehr Bedeutung.“

Pressekontakte:

Andreas Pucher

PR Manager / willhaben

Tel.: 0699/1303 1518

E-Mail: andreas.pucher@willhaben.at

Thomas Reiter

Reiter PR

Tel.: 0676/66 88 611

Email: thomas.reiter@reiterpr.com