

Medieninformation

## **willhaben.at blickt auf die HR-Trends 2016**

Wien, am 20. Jänner 2016: Die Job-Plattform willhaben.at wagt einen Ausblick, welche Trends die HR-Branche in diesem Jahr prägen werden. Eines lässt sich jetzt schon sagen: Das neue Jahr bringt viele komplexe Herausforderungen und technologische Umwälzungen für HR-Entscheider.

### **Der Faktor Employer Branding**

Es ist kein waschechter Neuzugang unter den Trends, aber progressives Employer Branding wird als noch dominanterer und prägenderer Faktor das Jahr 2016 rund um den Arbeitsmarkt begleiten. Die Arbeitgeber sind massiv gefordert: Hochqualifizierte und begehrte Bewerber informieren sich vorab und akribisch über entsprechende Aktivitäten der Firmen rund um Unternehmens-Spirit, „Arbeitgebermarke“ und konkrete Benefits. Wer sich als Recruiter weiterhin die Besten der Besten sichern möchte, wird mit seinem Unternehmen in diesem Image- und Maßnahmen-Wettbewerb noch offensiver mitmischen müssen.

### **Datenbasiertes Recruiting**

Personalverantwortlichen stehen mittlerweile riesige Mengen an Daten zur Verfügung, um ihre Recruiting-Entscheidungen zu treffen. Die verfügbaren Software-Lösungen werden dieses Jahr wieder ein Stück günstiger und ermöglichen, sich rasch einen guten Überblick bezüglich geeigneter Bewerber zu verschaffen.

### **Mobile Recruiting**

Was für die Medien- und Internetnutzung generell gilt, ist für zeitgemäßes Recruiting besonders entscheidend. Moderne Recruiting-Prozesse tragen den überwiegend mobil gewordenen Zugriffen Rechnung und bieten auch 2016 die Chance einer möglicherweise entscheidenden Abgrenzung gegenüber Mitbewerbern. Die Bereitstellung mobil optimierter Seiten, Formulare und Abläufe bis hin zur One-Click-Bewerbung und leichter Verknüpfbarkeit mit digitalen Lebensläufen und Profilen wird dabei mehr und mehr zur Grundlage, begehrte Arbeitskräfte erfolgreich für sich zu gewinnen. Auch sämtliche Aktivitäten rund um Employer Branding gilt es hier bestmöglich zu verbinden und auf dem Smartphone entsprechend verfügbar zu machen.

### **Weiterbildungsprogramme**

Sich rasch ändernde Märkte und Rahmenbedingungen erfordern Mitarbeiter, die ihr Wissen auf dem aktuellsten Stand halten. Der unternehmensinterne Wissensaustausch gewinnt dabei massiv an Stellenwert. Während früher meist ältere Kollegen ihre jüngeren Mitarbeiter schulten, wird dieser Prozess durch die digitale Transformation nun umgekehrt, wenn es beispielsweise um noch frische Fachbereiche wie z.B. Social Media oder Mobile Marketing geht. Der interne Knowhow-Transfer kann dabei nicht nur günstiger, sondern meist auch effizienter abgebildet werden als durch externe Trainings-Dienstleister.

### **Beziehungen managen**

Die Beziehungen zu den Mitarbeitern sind der Schlüssel zum Erfolg. Während in der Vergangenheit stärker auf Personalprogramme geachtet wurde, gilt nun das Entwickeln der Firmenkultur als zentrale Priorität. Peter Druckers Zitat „Culture eats Strategy for Breakfast“ erlebt eine Renaissance.

### **Neue Lebensläufe abseits klassischer Karrierepfade**

Die Generationen Y und Z stellen Werte, Selbstverwirklichung, Kreativität und Empathie in den Mittelpunkt ihrer Karriereentscheidungen. Das hat auch Auswirkungen auf deren Lebensläufe, die nicht mehr traditionellen Karrierepfaden folgen. Die Führungskräfte von morgen punkten mit einer interdisziplinären Ausbildung und erheben einen Sinn-Anspruch für ihre Arbeit. Arbeitgeber müssen hier umdenken, wenn sie diese jungen High Potentials gewinnen und letztlich im Unternehmen halten wollen.

#### **Pressekontakt:**

**Mag. Thomas Reiter, Reiter PR**

**Tel.: 0676/66 88 611**

**Email: [thomas.reiter@reiterpr.com](mailto:thomas.reiter@reiterpr.com)**