

Medieninformation

willhaben präsentiert die Job-Trends für 2022

Unternehmen investieren verstärkt in das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen

Anpassungsfähigkeit als unabdingbare Kernkompetenz in Change-Prozessen

Diversity Management und neuartige Kollaborationsmodelle gewinnen an Relevanz

Österreich, am 12. Jänner 2022 – Unsere Arbeitswelt hat sich in den vergangenen beiden Jahren spürbar verändert. Die meisten ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen haben sich mittlerweile an die neue Art der Zusammenarbeit gewöhnt. Damit Unternehmen und deren MitarbeiterInnen auch langfristig mit den neuen Arbeitsbedingungen zurechtkommen, wird es nötig sein, Optimierungspotenziale frühzeitig zu erkennen und sich auf Transformationsprozesse vorzubereiten. Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben, hat sich die wichtigsten HR-Trends für 2022 angesehen.

Mental Health Initiativen wichtiger denn je

Die pandemiebedingten Veränderungen haben sich nicht nur stark auf die Arbeitsweise, sondern auch auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der MitarbeiterInnen ausgewirkt. Aus diesem Grund werden Mental Health Initiativen 2022 weit oben auf der Liste der Personalverantwortlichen stehen, wie Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben, erklärt: „2022 werden Unternehmen einmal mehr gefordert sein, aktiv in die Förderung des Wohlbefindens ihrer MitarbeiterInnen zu investieren. Nicht zuletzt wird das auch aus ökonomischer Sicht von Bedeutung sein. Denn Teammitglieder, die psychisch angeschlagen sind, sind nicht nur gesundheitlich gefährdet, sondern haben womöglich auch mit einem Mangel an Motivation, Einsatzbereitschaft und Konzentrationsfähigkeit im Berufsalltag zu kämpfen.“

Mehr Resilienz und Flexibilität im Change Management gefragt

Die Vergangenheit hat bewiesen, dass Veränderungen am Arbeitsplatz für viele Menschen eine enorme Belastung darstellen. Das ist wenig überraschend, stehen diese meist mit Unsicherheit und Umstrukturierung in Verbindung. Die vergangenen Monate haben jedoch deutlich gezeigt, wie wichtig Change Management in unvorhersehbaren Krisen ist und dass es oftmals ein schnelles Umdenken und Anpassen an neuartige Prozesse benötigt. Aus diesem Grund wird im Zuge von Change-Prozessen künftig noch stärker auf veränderungswillige MitarbeiterInnen gesetzt werden müssen, die es beherrschen, mit ungewohnten Situationen umzugehen.

Diversity Management als entscheidender Wettbewerbsvorteil

Auch die Begriffe Diversität, Fairness und Inklusion sind weiter ins Zentrum der Öffentlichkeit gerückt. Dass diese aber nicht nur symbolisch für wichtige gesellschaftliche Entwicklungen stehen, sondern auch einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil im eigenen Unternehmen mit sich bringen können, wird oft vernachlässigt. In Sachen Diversität wird es künftig auch darum gehen, wie möglichst unterschiedliche Persönlichkeiten bei der Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftskonzepte eingesetzt werden können. „Besonders die Vielfalt an unterschiedlichen Erfahrungen, Meinungen und Hintergründen wird erheblich dazu beitragen, neue Ideen und innovative Produkte im Unternehmen zu entwickeln. Außerdem stellt ein vielfältiges Spektrum an MitarbeiterInnen sicher, dass Produkt- und Dienstleistungskonzepte nicht mit unterschiedlichen kulturellen Werten in Konflikt geraten. Das kann in der Tat einen erheblichen Wettbewerbsvorteil bringen und über den zukünftigen Erfolg eines Unternehmens entscheiden“, ist Markus Zink überzeugt.

Neue Kollaborationsmodelle gefordert

Laut einer aktuellen Umfrage gaben rund 77 Prozent der Befragten an, durch Remote Working in jüngerer Zeit einen Anstieg ihrer Produktivität festgestellt zu haben. Doch gleichzeitig resultierte diese neue Arbeitsweise auch in einer stärkeren Abschottung von Mitarbeitenden sowohl untereinander als auch vom Unternehmen selbst. Das wird es künftig umso schwieriger machen, ein gemeinsames Unternehmensleitbild zu vermitteln und zusammen an einer Vision zu arbeiten. Vor allem Führungskräfte werden 2022 gefordert sein, sich bewusster und engagierter



der Art und Weise der Zusammenarbeit zu widmen. Dazu bedarf es innovativer Kollaborationsmodelle, durch die die MitarbeiterInnen effizienter und persönlicher zusammenarbeiten können, unabhängig davon, wo sie sich gerade befinden.

Pressekontakt:

Andreas Pucher

PR Manager / willhaben

Tel.: 0699/1303 1518

E-Mail: andreas.pucher@willhaben.at