

Trends 2024 – es wird kompliziert

2024 wird herausfordernd. Gesellschaftliche Polarisierung und wirtschaftliche Herausforderungen treffen auf interne Kulturkonflikte und technologischen Wandel. Verschiedene HR und Gesundheits-Spezialisten haben sich dazu Gedanken gemacht.



New-Work oder alte Arbeits sitten?

In den letzten Jahren wurde New-Work in den Himmel gelobt. Zwischen Corona-Pandemie und Fachkräftemangel schienen sich plötzlich viele Träume zu verwirklichen. Homeoffice, Remote Work, Flex-Time wurden als Zugeständnisse an Bewerberinnen und Bewerber umgesetzt, um im umkämpften Bewerber-Markt eine Chance zu haben.

Jetzt, wo sich die Wirtschaft abkühlt, viele Unternehmen auf die Einstellungsbremse treten oder sogar Stellen abbauen, werden die Neuerungen vielerorts wieder hinterfragt. Deshalb wird das HR als Vermittler gefordert sein. Klären, worum es Mitarbeitenden wirklich geht, was die Bedürfnisse der Einzelnen sind. Denn es ist nicht so, dass alle Mitarbeitenden nicht ins Office kommen möchten. Mehrheitlich geht es um Flexibilität. Hier können Mitarbeiterumfragen zu BGM, Einblicke und Argumente liefern.

Zum Vermitteln gehört auch, Kompromisse zu finden und Anreize zu schaffen, statt Regeln durchzusetzen. Eine Überbürokratisierung für eine Anwesenheitspflicht im Büro ist weder für die Mitarbeitenden noch für den Betrieb (HR) zielführend.

Klare und praktikable Regeln zu definieren, ist auf jeden Fall eine Aufgabe, vor der sich das HR nicht scheuen sollte. Allein schon im Eigeninteresse, nicht zu viele Talente zu verlieren.

Mental Health und der Kampf gegen die Stressfaktoren

Die vielen kommenden Veränderungen, gesellschaftlichen Herausforderungen, das Abflauen der Wirtschaft und die Überbeanspruchung durch zunehmende Fluktuation und Fehlzeiten, mehren die Belastungen für die Mitarbeitenden.

Kein Wunder, dass je nach Umfrage um die 80 Prozent der Mitarbeitenden aktuell sagen, sie fühlen sich gestresst. Für Unternehmen ist das ein Warnsignal. Denn Stress senkt die Leistungsfähigkeit und macht langfristig krank. Seit einigen Jahren steigen dementsprechend auch die Ausfallzeiten wegen psychischer Erkrankungen stark an. Laut einer deutschen Analyse von AOK und BGF-Institut sind die Fehlzeiten der unter 30-Jährigen auf ein Rekordhoch gestiegen, wobei eine 50%-Zunahme der psychischen Beschwerden über die letzten 10 Jahre einen grossen Anteil hat.

Höchste Zeit also, sich den Themen mentale Gesundheit und Resilienz als Arbeitgeber anzunehmen. Ansatzpunkte dafür gibt es viele. Es fängt damit an, dafür überhaupt Bewusstsein zu schaffen und das Tabu zu brechen, darüber zu reden. Führungskräfte-schulung, um Stress-Risiken zu erkennen und zu mindern, gezielte Schaffung von Schutzfaktoren bis hin zu Unterstützungsangeboten wie Employee-Assistance-Programmen, können ebenfalls helfen betroffene Mitarbeitende auch unabhängig vom Arbeitgeber zu unterstützen.

Weitere Trends betreffen vor allem die Digitalisierung und insbesondere den Einsatz von KI aber auch die Weiterbildung der Mitarbeitenden in diesem Kontext.

Quellen: <https://www.hr-heute.com/magazin/hr-trends-2024>