

HR Megatrends 2024: Das Jahr des Vertrauens

Die letzten Jahre waren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer alles andere als einfach. Es ist Zeit für neuen Optimismus in der Arbeitswelt. Die UKG „HR Megatrends 2024“ unterstreichen die **kritische Rolle des Vertrauens** zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den kommenden Jahren und teilen Handlungsoptionen für Organisationen.



1

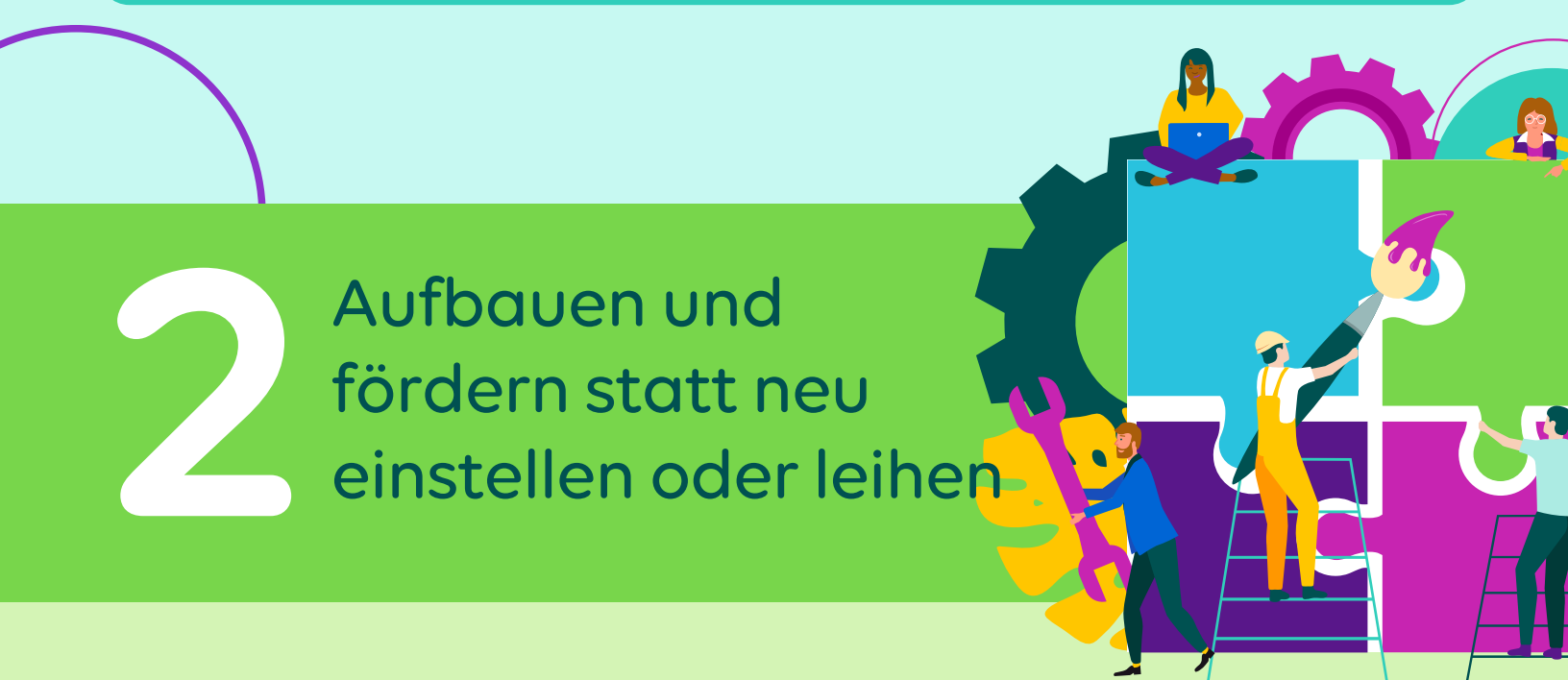
Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Beziehung neu definiert

Die Verschiebungen in der Arbeitswelt sind deutlich spürbar, und **die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verändert sich zunehmend**. Die Generation Z wird zum Teil der Belegschaft und hat völlig andere Erwartungen – sie **priorisiert die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden**. Die Pandemie förderte diese Neuorientierung und die diversen Bedürfnisse einer **Mehrgenerationen-Arbeitswelt**. Unternehmen stehen nun vor der Herausforderung, nachhaltig sinnstiftende Arbeitsplätze zu schaffen.

Führungskräfte und Mitarbeitende müssen ein **stärkeres Vertrauen zueinander entwickeln**, damit sie **individuelle Präferenzen besser** verstehen können.

Wie kann HR Mehrwerte für eine Mehrgenerationen-Belegschaft schaffen?

- Etablieren Sie regelmäßige Check-Ins:** Sie sollten Führungskräfte dabei unterstützen, regelmäßige, konstruktive Check-In-Gespräche zu führen, um echtes Interesse an ihren Mitarbeitenden zu zeigen und **eine fundierte Vertrauensbasis zu kultivieren**.
- Fördern Sie individuelle Erfahrungen durch Technologie:** Sammeln Sie regelmäßig aufschlussreiche Daten, bspw. Informationen von Beschäftigten über ihren Arbeitsalltag, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden.
- Nutzen Sie integrierte, generative KI für mehr Fokus auf Ihre Ergebnisse:** Unterstützen Sie Beschäftigte und Führungskräfte proaktiv dabei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen und relevante Informationen abzurufen.



2

Aufbauen und fördern statt neu einstellen oder leihen

Unternehmen müssen vorhandene, versteckte Talente auf allen Organisationsebenen **„identifizieren“ und fördern, um kritische Kompetenzen zu entwickeln**. Das ist nicht nur effizienter, es motiviert die Belegschaft auf sinnvolle Weise und schafft eine **stärkere Vertrauenskultur**. **Employee Resource Groups (ERGs)** bieten Mitarbeitenden zusätzliche Optionen, ihre Fähigkeiten zu demonstrieren und in **Gig-Aufgaben** mögliche Interessen und Talente zu erkennen.

Was kann HR tun, um Talente zu fördern und eine Kultur der Zugehörigkeit zu etablieren?

- Interne Karriereoptionen:** HR sollte **vorhandene Talente fördern** – existierende Kompetenzen analysieren, Lücken durch Aus- und Weiterbildung schließen und Tools wie **kompetenzbasierte Einsatzpläne** nutzen.
- Interne Kommunikation:** Fördern Sie eine **Kultur der Zugehörigkeit**, indem Sie **Beschäftigten eine Stimme geben**, um ihre Interessen, Kompetenzen und (verborgenen) Stärken und Talente zu teilen.
- Aufbau einer Wissensdatenbank:** Damit sich Beschäftigte informieren können, **welche Kompetenzen für bestimmte Positionen erforderlich sind und welche Möglichkeiten es in anderen Bereichen** der Organisation gibt.
- Optimierung von Einsatzplanung und Schichttausch:** Dadurch lassen sich **lokale Präferenzen standortübergreifend** ermitteln. Ermöglichen Sie Mitarbeitenden andere Teams zu begleiten (Job Shadowing), **neue Kompetenzen zu entwickeln** und in ihre eigene Zukunft zu investieren.
- Fokus auf People Operations:** HR und operative Führungskräfte **nutzen die gleiche Technologie**, um gemeinsame Ziele zu erreichen. **HR gewinnt dadurch einen besseren Einblick in operative Ziele**. Dies hilft dabei, relevante Fachkräfte in der Belegschaft zu fördern, um ein **flexibleres Arbeitsumfeld zu schaffen**.



3

Der ESG- „Realitätscheck“

Unternehmen stehen unter Druck, nicht nur ihre ESG-Initiativen (**Environmental, Social, Governance**) umzusetzen, sondern auch die **neuen EU-Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD)** zu erfüllen. Analysten bestätigen, dass **Unternehmen mit starken ESG-Strategien besser abschneiden als ihre Wettbewerber**.¹

CSRD wird **weitreichende Auswirkungen auf das Personalwesen** haben. Große Unternehmen sowie börsennotierte kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) müssen fortan zu sozialen Indikatoren berichten, z. B. geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, DEI&B (Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit), Arbeitszeiten und faire Bezahlung.

Wie kann die HR ESG-Initiativen und das CSRD Reporting stärken?

- Mehr Transparenz darüber, welche Bemühungen erfolgreich sind und welche nicht** – und vor allem darüber, welche Initiativen das Unternehmen im weiteren Verlauf verwirklichen möchte.
- ESG-Initiativen sind gut fürs Geschäft.** Und positive Initiativen helfen dabei, die Reputation des Unternehmens und der Arbeitgebermarke zu stärken und einen größeren Kundenkreis zu überzeugen.
- Zeitnaher Zugang zu genauen Daten** – Sei es das Reporting zum Verlauf von ESG-Initiativen oder die Einhaltung neuer oder anstehender Vorschriften.
- Kernlösungen für Workforce Management** – Zum Beispiel die Einsatzplanung, interne soziale Kommunikation oder die Erfassung von Daten rund um Zufriedenheit und Wohlbefinden. HR muss einen **mehrdimensionalen Ansatz** verfolgen, um Trends am Arbeitsplatz zu verstehen, Bedürfnissen gerecht zu werden und **Vertrauen zu schaffen**.

1. <https://www.ft.com/content/f8b902b9-ca9a-42db-a3cd-97fe2cc13863>

Über UKG

Bei UKG stehen die Menschen im Mittelpunkt. Unsere Mission ist, jede Organisation durch die Nutzung von HCM-Technologien **designt für alle Mitarbeitenden**, zu einer überzeugenden, positiven Arbeitgebermarke zu machen. Mehr als 80.000 Kunden aller Größen und Industrien weltweit vertrauen darauf, mithilfe von UKG Lösungen für Payroll, Workforce Management und Culture-Cloud-Lösungen **bessere Erfahrungen am Arbeitsplatz zu ermöglichen** und fundierte Personal- und Unternehmensentscheidungen zu treffen. Wir verbinden kulturelle Einblicke mit Geschäftsergebnissen und zeigen durch eine weltweit einzigartige Kollektion aus Belegschafts-, Arbeitsplatz- und investierbaren Daten, wie möglich wird, um Trends am Arbeitsplatz zu verstehen, Bedürfnissen gerecht zu werden und **Vertrauen zu schaffen**. Mehr erfahren Sie auf ukg.de.