Medieninformation

Employee Experience, KI und mentale Gesundheit: willhaben präsentiert die Job-Trends für 2025

- **Zum Jahreswechsel hat der willhaben-Jobmarktplatz die größten Trends im Bereich Human Resources unter die Lupe genommen**
- **Künstliche Intelligenz in der HR optimiert Prozesse, erfordert jedoch Transparenz, Menschlichkeit und klare Grenzen zur maschinellen Arbeit**
- **Mitarbeitende im Fokus: Employee Experience, mentale Gesundheit und hybride Modelle stärken das Engagement und die langfristige Mitarbeiterbindung**
- **Fachkräftemangel: Vielzitiertes Problem trifft oftmals auf fehlende Strategien, um nachhaltige Lösungen zu etablieren**

Österreich, am 8. Jänner 2025 – Das Jahr 2025 markiert in mancherlei Hinsicht einen Wendepunkt am österreichischen Arbeitsmarkt. Die Integration von Künstlicher Intelligenz in Human Resources-Prozesse eröffnet neue Möglichkeiten für Effizienz und Innovation, bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich. Der anhaltende Fachkräftemangel erfordert nachhaltige Strategien in der Personalplanung, im Employer Branding und im Bereich der Diversität. Gleichzeitig rücken die Bedürfnisse der Mitarbeitenden stärker in den Fokus: Employee Experience, mentale Gesundheit und hybride Arbeitsmodelle spielen eine zentrale Rolle, um Unternehmen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Welche Job-Trends das Jahr 2025 prägen und wie Unternehmen darauf reagieren können, analysiert Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben.

1. Künstliche Intelligenz in der HR funktioniert 2025 nur mit Menschlichkeit und Transparenz

Künstliche Intelligenz schafft sukzessive immer mehr Möglichkeiten, um Routineaufgaben wie die Anwesenheitserfassung oder die Gehaltsabrechnung effizienter zu gestalten. KI-gestützte Tools, darunter Chatbots und Systeme für das BewerberInnen-Management, sparen Zeit und Ressourcen, die nun in strategische Aufgaben und den Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen investiert werden können. Und das ist von maßgeblicher Bedeutung, denn: „Nur Unternehmen, die ethische Aspekte, Datenschutz und vor allem den Menschen in den Fokus rücken, können langfristig von diesen Entwicklungen profitieren“, so Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben, wo das Thema KI im vergangenen Jahr – etwa bei der Erstellung von Job-Anzeigen – immer mehr in den Mittelpunkt gerückt ist.

Das Zeitalter der KI verlangt allen neue Fähigkeiten ab. Führungskräfte stehen dabei in der Pflicht, Mitarbeitende gezielt zu fördern, kreative Fähigkeiten zu stärken und klare Grenzen zwischen menschlicher und maschineller Arbeit zu ziehen. „Es gilt, Vertrauen aufzubauen, indem Unternehmen KI transparent und verantwortungsvoll einsetzen, um das Potenzial ihrer Teams bestmöglich auszuschöpfen. Dieses Zusammenspiel aus Technologie und Menschlichkeit wird 2025 die Grundlage für nachhaltigen Erfolg sein“, sagt Zink weiters.

2. Anhaltender Fachkräftemangel erfordert neue Recruiting-Strategien

Der vielzitierte Fachkräftemangel stellt auch 2025 eine der größten Herausforderungen am Arbeitsmarkt dar. Besonders stark betroffen sind dabei weiterhin Bereiche wie die öffentliche Sicherheit, Energiewirtschaft, das Gesundheitswesen und die Pflege, wobei in manchen Bundesländern – etwa Vorarlberg, Tirol und Salzburg – besonders händeringend nach Personal gesucht wird. Befeuert wird diese Entwicklung durch den demografischen Wandel, unzureichende Umschulungsangebote und die eher geringe Mobilität am österreichischen Arbeitsmarkt; aber auch durch fehlende Strategien, um nachhaltige Lösungen zu etablieren. Essenziell ist hierbei unter anderem eine langfristige Personalplanung, wie Markus Zink skizziert: „Wenn Unternehmen vorausschauend planen, statt überstürzt Stellen auszuschreiben, können sie Engpässe frühzeitig eindämmen bzw. vermeiden. Wesentlich sind außerdem Employer Branding, um das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, zielgruppenorientierte Stellenanzeigen und die Förderung von Diversität und von QuereinsteigerInnen.“

Nicht von der Hand zu weisen ist letztlich auch die Tatsache, dass gewisse Branchen aufgrund herausfordernder Arbeitsbedingungen und vergleichsweise niedriger Gehälter mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen haben. Weil höhere Löhne aufgrund der schwächelnden Konjunktur oftmals schwer zu implementieren sind, plädieren ExpertInnen hier für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne von Höherqualifizierung.

3. Employee Experience: Der Mensch im Mittelpunkt

Der Begriff Employee Experience umfasst alle Interaktionen, Erlebnisse und Eindrücke, die MitarbeiterInnen während ihrer Zeit im Unternehmen sammeln – von der Einstellung bis zum Austritt. Dabei handelt es sich nicht nur um ein fancy Buzzword, sondern um ein Konzept, das über kurzfristige Maßnahmen hinausgeht. Vielmehr geht es darum, langfristig ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende engagiert und möglichst selbstbestimmt zur Unternehmenskultur und dem Unternehmenserfolg beitragen. „Eine positive Employee Experience basiert auf individueller Wertschätzung und gezielten Entwicklungsmöglichkeiten. Unternehmen können dies unter anderem durch flexible Arbeitsmodelle, die Förderung von Work-Life-Balance sowie durch Programme für mentale Gesundheit priorisieren. Ein wesentlicher, jedoch oftmals vernachlässigter Baustein ist in diesem Zusammenhang vor allem eine gesunde und gelebte Feedbackkultur, in der der Austausch von konstruktivem Feedback zwischen Führungskräften, MitarbeiterInnen und KollegInnen selbstverständlich ist“, gibt Zink zu bedenken.

4. Mentale Gesundheit ist am Arbeitsplatz kein Tabuthema mehr

Die Welt dreht sich immer schneller, und Krisen von außen - wie beispielsweise politische Konflikte, Kriege und das Stagnieren der Wirtschaft - erzeugen Druck. In Kombination mit privaten Herausforderungen, aber auch Stress, Überlastung und fehlender Wertschätzung im Beruf kann die mentale Gesundheit erheblich beeinträchtigt werden. Lange galt es als Tabu, darüber am Arbeitsplatz - also ausgerechnet an jenem Ort, an dem man einen Großteil seiner Zeit verbringt - zu sprechen. Heute ist immer mehr die Rede davon, dass der Umgang mit dem Thema „Mental Health“ im Berufsleben offener geworden ist. „Das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen, oftmals auch als ‚Employee well-being‘ bezeichnet, umfasst drei Dimensionen: Die physische, die mentale und die finanzielle Dimension. Wie heimische ArbeitgeberInnen das Thema Mental Health handhaben, haben wir kürzlich im Rahmen einer repräsentativen Studie in Zusammenarbeit mit marketagent erörtert“, meint Markus Zink und ergänzt: „Dabei zeigt sich, dass mentale Gesundheit am Arbeitsplatz in Österreich zunehmend enttabuisiert wird. 68,2 Prozent der Befragten geben an, dass das Thema bei ihrem aktuellen oder letzten Arbeitgeber einen sehr hohen (28,3 Prozent) oder eher hohen Stellenwert (39,9 Prozent) hat.“ Mehr dazu hier.

5. Hybrides Arbeiten bleibt fünf Jahre nach dem Ausbruch von COVID-19 vielerorts Standard

2024 haben viele Unternehmen angekündigt, ihre Home Office-Regeln zu verschärfen oder das Home Office gar gänzlich abzuschaffen. Nichtsdestotrotz haben sich hybride Arbeitsmodelle, die Heimarbeit und Büropräsenz kombinieren, vielerorts als Norm etabliert.
Durch die fortschreitende Digitalisierung und das neue Telearbeitsgesetz, das in Österreich am 1.1. 2025 in Kraft getreten ist, wird die Flexibilität noch weiter ausgebaut: Mitarbeitende können ortsungebunden arbeiten – sei es im Co-Working-Space, bei Angehörigen oder in einer Berghütte, Internetverbindung vorausgesetzt. „Damit einhergeht jedoch unter anderem, dass Unternehmen Maßnahmen zur Förderung des Teambuildings priorisieren müssen – denn diese sind in Zeiten des hybriden Arbeitens wichtiger denn je“, sagt Markus Zink abschließend.

Bild
Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben

Bildcredit
willhaben

Pressekontakte
Gerlinde Giesinger
PR Managerin / willhaben
Tel.: 0699/1003 1570
E-Mail: presse@willhaben.at

Andreas Pucher
PR Manager / willhaben
Tel.: 0699/1303 1518
E-Mail: presse@willhaben.at