

# HR-Kompass für 2025: 7 Trends für die Planung deiner Personalstrategie



Einführung	3
1. KI wird sich weiter etablieren	4
2. Das Ende der „Zurück ins Büro“-Mandate	5
3. Strategische Personalplanung statt schnellem Wachstum	7
4. Der Aufbau anpassungsfähiger und kompetenter Teams durch L&D	8
5. Der Aufbau resilienterer Arbeitsplätze	9
6. Vertrauen wiederaufbauen	10
7. Maximierung des Werts von HR-Technologie-Investitionen	12
Den Weg ins Jahr 2025 ebnen	14
Das ist Bob	15

# Einführung

## Wie sieht die Zukunft des Personalwesens 2025 aus?

Die Auswirkungen einer globalen Pandemie, geopolitische Instabilität und sozioökonomische Umwälzungen haben in den letzten Jahren für ständige Unruhe gesorgt.

Alle diese Faktoren hatten erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt und führten dazu, dass Unternehmen sich nach dem Status quo von 2019 zurücksehnen. 2025 wird dieses Festhalten an der Vergangenheit jedoch ein Ende haben, und die Unternehmen werden beginnen, für den Rest des 21. Jahrhunderts zu planen.

HR wird den Wandel hin zu einer **resilienteren Zukunft** weisen und Organisationen dazu bewegen, sich an die neue Normalität anzupassen und diese zu akzeptieren.

In diesem Leitfaden gehen wir auf sieben wichtige HR-Trends für 2025 ein und bieten Einblicke und Strategien für Unternehmen, die bereit sind, sich vom alten Status quo zu lösen und die neue Arbeitswelt zu erobern.



# 1. KI wird sich weiter etablieren

Als die ersten auf generativer KI basierenden Produkte auf den Markt kamen, waren die Erwartungen hoch. Technologieunternehmen und Führungskräfte sagten voraus, dass die Technologie die Arbeitswelt revolutionieren und ganze Branchen umkrempeln würde.

Trotz aller Einflüsse der KI auf Bereiche wie Kundenservice, Inhaltserstellung und Datenanalyse fielen die erwarteten tiefgreifenden Veränderungen überraschenderweise moderat aus. **Zwar wurden mehrere Milliarden Dollar in die Technologie investiert, aber KI erbrachte nicht** die von den Investoren erhoffte schnelle Rendite.

Für das Jahr 2025 sehen wir eine Verschiebung der Rolle der KI von futuristischen Versprechungen hin zu praktischen, unmittelbaren, alltäglichen Anwendungen, die einen echten Mehrwert für die Arbeit der Menschen darstellen. Der Schwerpunkt wird auf KI-Tools liegen, die alltägliche Aufgaben unterstützen, indem sie Formulare erstellen, die Erstellung von Dokumenten erleichtern und grundlegende Fragen beantworten.

HR-Teams werden davon stark profitieren, da sie durch Automatisierung den Aufwand an manueller Arbeit verringern und menschliche Fehler

minimieren können. **KI wird HR-Teams auch helfen**, effizienter zu arbeiten und Zeit für strategische Initiativen zu schaffen, die Innovationen vorantreiben und Unternehmen zu künftigem Wachstum verhelfen.

Von KI wird nun ein noch größerer Nutzen durch praktische Anwendungen erwartet, die auf unmittelbare Bedürfnisse eingehen und **KI zu einem vertrauenswürdigen Tool** für den Arbeitsalltag deiner Mitarbeitenden machen.



## 2. Das Ende der „Zurück ins Büro“-Mandate

Es gab schon immer Befürworter von Remote-Arbeit und flexiblen Arbeitsmodellen, die Pandemie hat diese Entwicklung jedoch beschleunigt und fast alle dazu gezwungen, sich auf Remote-Arbeitsmodelle umzustellen.

Jetzt, da sich **die Welt weitgehend von der Corona-Pandemie erholt** hat, haben **einige große Unternehmen** – wie Amazon, Starbucks, JPMorganChase und Nike – versucht, ihre Mitarbeitenden ins Büro zurückzuholen, um zum alten Arbeitsalltag mit festen Arbeitszeiten zurückzukehren. Die Mitarbeitenden sind damit jedoch alles andere als einverstanden.

Es gab sogar Fälle, in denen **große Marken sich weigernden Teammitgliedern mit Entlassungen drohten**.

Tatsache ist, dass viele Unternehmen sich schwertun, neue Wege zu finden, um ihre Mitarbeitenden zur Rückkehr ins Büro zu bewegen. Trotz aller Vorschriften und sogar der Androhung von Entlassungen geben Arbeitnehmer heute Flexibilität und der **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** nach wie vor den Vorzug vor einer Vollzeitrückkehr an den Arbeitsplatz.

Jüngste Daten deuten zudem darauf hin, dass eine Vollzeitrückkehr ins Büro sogar kontraproduktiv sein kann.

**Eine kürzlich durchgeführte McKinsey-Umfrage deckte auf**, dass Unternehmen mit flexiblen Arbeitsrichtlinien ein höheres Umsatzwachstum aufweisen als jene, die strenge Zeiten im Büro vorschreiben

### Die Vorteile hybrider Arbeitsmodelle

Hybrid-Modelle bieten klare Vorteile für Wohlbefinden und Leistung der Teammitglieder: **78 %** der Hybrid-Angestellten fühlen sich weniger gestresst, **74 %** geben an, sich produktiver wahrzunehmen und **85 %** berichten von einer gesteigerten Zufriedenheit, was ihren Job betrifft.

Mitarbeitende dazu zu zwingen, wieder in Vollzeit im Büro zu arbeiten, **fördert nicht unbedingt die Zusammenarbeit** oder die Verbundenheit im Team.

Mit den richtigen digitalen Tools können verteilte Teams engagiert bleiben und von überall aus effektiv zusammenarbeiten.

Da immer mehr Unternehmen die Notwendigkeit erkennen, **hybride Arbeitsformen** und deren Vorteile zu nutzen, anstatt sich dem Wandel zu widersetzen, werden „Zurück ins Büro“-Mandate im Jahr 2025 an Bedeutung verlieren.

In zukunftsorientierten Unternehmen verlagert sich die Diskussion von der Frage, ob hybride Arbeitsformen praktikabel sind, zu der Frage, wie Unternehmen in Technologien und Initiativen investieren können, die flexible Arbeitsmodelle nutzen, um die organisatorische Effektivität, die Mitarbeiterzufriedenheit, die Innovation und den Erfolg zu fördern.



# 3. Strategische Personalplanung statt schnellem Wachstum

Die Pandemie löste einen sprunghaften Anstieg der Nachfrage nach digitalen Produkten und Dienstleistungen aus, was viele Unternehmen zu einer raschen Expansion veranlasste.

Unternehmen wie Amazon, Meta und Microsoft **stockten ihre Personalbestände beträchtlich auf** und stellten neue Arbeitskräfte ein, um dem rasant gestiegenen Bedarf gerecht zu werden, da immer mehr Menschen auf digitale Technologien angewiesen waren, um von verschiedenen Standorten auf der ganzen Welt aus zu arbeiten.

Als sich die Arbeitswelt nach der Pandemie jedoch weiterentwickelte und die Nachfrage wieder zurückging, kam diese Phase der rasanten Expansion zum Stillstand und **Tausende wurden arbeitslos.**

2025 können wir weiterhin an der Lektion aus der pandemiebedingten Einstiegswelle festhalten: Nachhaltiges Wachstum erfordert eine gut durchdachte Planung und keine reaktive Expansion. Für ihre Reputation als Arbeitgeber und für die Bankkonten der Unternehmen ist es besser, wenn heftige Schwankungen im Personalbestand vermieden werden.

## Strategische Planung ist das A und O

Wer Stabilität fördern will, sollte in strategische Personalplanungsmodelle investieren, die ein Gleichgewicht zwischen Produktivität, Gehalt und Sozialleistungen herstellen. Die richtigen **HR-Technologien** und -Tools können dabei helfen, Kandidat:innen und Teammitglieder zu identifizieren, die über die nötigen Fachkenntnisse verfügen – oder das Potenzial haben, sich schnell weiterzubilden –, um das Produktivitätsniveau und die Qualität zu liefern, die das Unternehmen für seinen Erfolg benötigt.

Hilfreich sind Tools, mit denen der zukünftige Personalbedarf genau prognostiziert werden kann. Mit ihrer Hilfe erhältst du Daten, die du für deine Einstellungsentscheidungen und die strategische Zuweisung von Ressourcen nutzen kannst. Außerdem baust du so eine Talentbasis auf, die sich eng an den langfristigen Zielen deines Unternehmens orientiert, anstatt auf kurzfristigen Bedarf zu reagieren.

Mit diesem Ansatz wird sichergestellt, dass jede Einstellung einen klaren Mehrwert bringt. Tools, die helfen, **Qualifikationslücken** zu erkennen, den projektbezogenen Bedarf vorherzusagen und die Auswirkungen bestimmter Rollen auf die Gesamtproduktivität zu bewerten, können helfen, die finanziellen und betrieblichen Belastungen reaktiver Einstellungs- und Entlassungszyklen zu vermeiden.

## 4. Anpassungsfähige und kompetente Teams durch L&D

Die Unternehmen werden verstärkt in die Förderung und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren, um die finanziellen und rufschädigenden Kosten zu vermeiden, die durch überzogene Einstellungs- und Entlassungszyklen entstehen.

Sie werden damit beginnen, ihre Herangehensweise an Weiterbildung und Entwicklung zu ändern und eine strategischere Personalplanung betreiben.

Da **durch den Einsatz von KI die Zahl der Einstiegspositionen sinkt** und die **Universitäten Schwierigkeiten haben**, ihre Ausbildung an die modernen Geschäftsanforderungen anzupassen, werden **Unternehmen der Einstellung von erfahrenen Fachkräften den Vorzug vor Hochschulabsolventen** geben und sich auf die Entwicklung spezieller Fähigkeiten durch interne Schulungsprogramme konzentrieren, um langfristige Ziele zu erreichen.

Ziehe den Einsatz eines **Lernmanagementsystems (LMS)** in Betracht, um maßgeschneiderte Programme für deine Mitarbeitenden zu entwickeln und bereitzustellen und bedenke dabei die Vorteile und potenziellen Herausforderungen, die sie mit sich bringen.

## Die Einführung eines LMS sollte wohlüberlegt sein

Plane sorgfältig, um sicherzustellen, dass dein LMS übersichtlich und effektiv bleibt. Ein gut strukturiertes LMS verhindert unübersichtliche Inhalte, die zu breit gefächert, irrelevant oder übermäßig fragmentiert sind, sodass die Lernenden die benötigten Informationen leichter finden und anwenden können.

Um **das LMS so effektiv wie möglich zu gestalten**, sollte man in hochwertige Inhalte investieren, die sich eng an den Unternehmenszielen orientieren, und klare Richtlinien für die Verwaltung und Organisation der Inhalte entwickeln.

Außerdem lohnt es sich, in Tools zu investieren, die personalisierte Lernpfade für Einzelpersonen entwickeln und maßgeschneiderte Inhalte bereitstellen, die auf die unmittelbaren Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Teammitglieder eingehen.

Auf diese Weise können Mitarbeitende auf gezielte, leicht durchsuchbare Ressourcen zugreifen, ohne von der Flut von Optionen überwältigt zu werden und den Überblick zu verlieren.



# 5. Resilientere Arbeitsplätze

Der Bedarf an Resilienztraining war noch nie so groß wie heute.

Schon vor der Corona-Pandemie beeinträchtigte die **steigende Zahl von Burnouts** die Produktivität, die Kreativität und das Engagement von Arbeitnehmer:innen. **In den vergangenen Jahren hat sich die Krise noch verschärft:** Entlassungen, wirtschaftliche Unsicherheiten und geopolitische Ereignisse verstärken Stress und Ängste am Arbeitsplatz.

2025 werden Unternehmen beginnen, Resilienztrainings zu priorisieren, die das psychische Wohlbefinden der Belegschaft wirklich stärken.

Biete deinen Teammitgliedern ein Resilienztraining an, das sie in die Lage versetzt, mit schwierigen Situationen umzugehen, und gehe die strukturellen Probleme an, die zu Stress und Burnouts beitragen.

Wirksame Resilienzprogramme konzentrieren sich auf Bereiche wie **emotionale Regulierung, kognitive Umstrukturierung, Stressmanagement und soziale Unterstützung**. Diese Fähigkeiten ermöglichen es deinen Mitarbeitenden, unmittelbare Stressfaktoren zu bewältigen und eine positive Einstellung zu kultivieren, die ihnen helfen kann, Rückschläge als Chancen für Wachstum zu betrachten.

## Was effektive Resilienzprogramme ausmacht

Programme, die Mitarbeitenden die Aufgabe aufbürden, widerstandsfähiger zu werden, vermitteln die falsche Botschaft, dass Schwierigkeiten ein persönliches Versagen und keine Reaktion auf äußere Einflüsse sind.

Um deinen Mitarbeitenden eine positive Einstellung und eine realistische Sichtweise in Bezug auf ihre Resilienz zu vermitteln, solltest du Schulungen durchführen, die sich mit den Ursachen von Stress am Arbeitsplatz befassen, z. B. mit ineffizienten Prozessen, unausgewogenen Arbeitsbelastungen und Aufgaben, die wenig Mehrwert schaffen.

Manager:innen sind besonders gut in der Lage, strukturelle Herausforderungen zu erkennen und darauf zu reagieren, fühlen sich aber als kritisches Bindeglied zwischen Teams und Führungsebene oft stärker belastet.

Im Rahmen eines Resilienztrainings lernen Führungskräfte, sich auf das zu konzentrieren, was sie ändern können, und eventuelle Schuldgefühle über Dinge abzubauen, die sich ihrer Kontrolle entziehen.

Im Jahr 2025 werden Resilienztraining und Unterstützung für die psychische Gesundheit nicht mehr nur nette Zusatzleistungen sein, sondern eine wesentliche Voraussetzung für eine gesündere und zufriedener Belegschaft, die **den Unternehmenserfolg und das Umsatzwachstum fördert**.

# 6. Vertrauen wiederaufbauen

Vertrauen ist eine wichtige Grundlage für jedes erfolgreiche Unternehmen.

Eine solide Vertrauensbasis erleichtert die Kommunikation und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden. Sie können selbstbewusst handeln, weil sie wissen, dass ihr Arbeitgeber ihre Interessen schätzt und schützt. Allerdings herrscht an vielen Arbeitsplätzen ein immer stärker werdendes Gefühl des Misstrauens.

## Vertrauen ist keine Einbahnstraße

**Studien haben ergeben**, dass nur 60 Prozent der Fachkräfte das Gefühl haben, ihr Arbeitgeber bringe ihnen Vertrauen entgegen, während 86 Prozent der Führungskräfte angeben, ihrem Team in hohem Maße zu vertrauen.

Woher kommt dieses gefühlte Misstrauen?

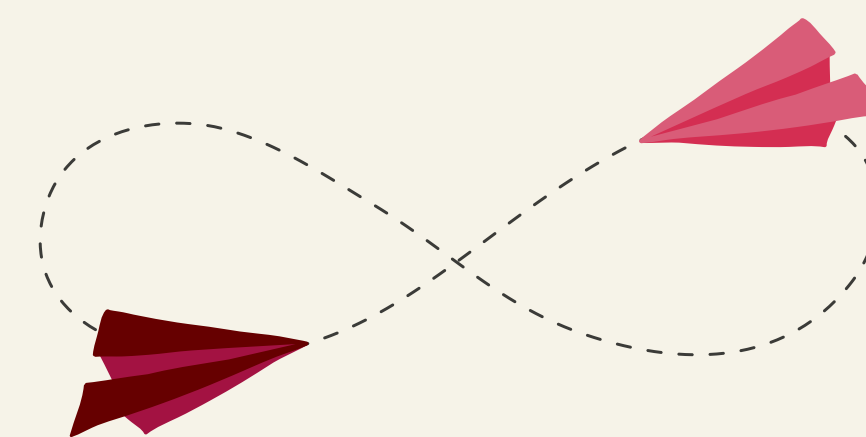
Wenn Führungskräfte Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit oder die Vergütung der Belegschaft treffen, ohne sie zu konsultieren, oder wenn sie Entlassungen unpersönlich ankündigen (z. B. E-Mails oder aufgezeichnete Videos ohne Vorwarnung versenden),

untergräbt dies das Vertrauen. Angestellte bekommen das Gefühl, dass sie nicht wertgeschätzt werden und austauschbar sind.

Denke also immer daran, dass Vertrauen auf Gegenseitigkeit beruht: Zeige deinen Mitarbeitenden, dass du ihnen vertraust, und sie werden dir ebenso vertrauen.

Manche **Unternehmen überwachen die Aktivitäten ihrer Teammitglieder** oder führen strenge Kontrollmaßnahmen ein – vor allem für Kolleg:innen, die im Homeoffice arbeiten – und schaffen so eine Kultur des Misstrauens, die einen Mangel an Zuversicht in Engagement und Integrität der Mitarbeitenden erkennen lässt.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der das Vertrauen erschüttert, ist der Rückgang signifikanter Aufstiegsmöglichkeiten. In den letzten Jahren sind Beförderungen selten geworden, und selbst wenn sie stattfinden, **sind sie oft mit zusätzlichen Aufgaben, aber keiner Gehaltserhöhung verbunden.**



# Greifbare Vorteile schaffen Vertrauen

Unternehmen, die kaum Aufstiegsmöglichkeiten bieten und bei denen Beförderungen eher mit einem neuen Titel als mit greifbaren Vorteilen verknüpft sind, laufen Gefahr, die besten Talente zu vergraulen. In diesem Fall sehen Fachkräfte interne Beförderungen zunehmend als Mittel zur Verbesserung ihrer Chancen bei anderen Unternehmen an und nicht als Verpflichtung gegenüber ihrem derzeitigen Unternehmen.

Um das Vertrauen wiederherzustellen, gilt es, den Arbeitsplatz als eine Gemeinschaft zu betrachten, um die man sich kümmern muss. Es ist wichtig, den Teammitgliedern zu zeigen, dass du sie als Menschen anerkennt und dir ihr **Wohlbefinden** wichtig ist, damit sie effektiv zum Erfolg deines Unternehmens beitragen können.

Eine transparente Kommunikation über Aufgabenbereiche, Beförderungen, Entlassungen und strategische Entscheidungen ist von entscheidender Bedeutung. Die Einbeziehung von Teammitgliedern in Entscheidungsprozesse, insbesondere in solche, die ihr tägliches Leben betreffen, zeugt von Respekt und Fürsorge.

In Fällen, in denen **Entlassungen** notwendig sind, können Abfindungspakete, die Fortführung von Gesundheitsleistungen und Karriereunterstützung das Engagement für die Betroffenen demonstrieren. Zukunftsorientierte Unternehmen werden sich im Jahr 2025 zu einer Unternehmenskultur verpflichten, die auf solidarischen Gemeinschaften aufbaut, die Transparenz, Fairness und echte Wachstumschancen bieten – und damit einen fruchtbaren Boden für langfristigen, nachhaltigen Erfolg schaffen.



# 7. Maximierung des Werts von HR-Technologie-Investitionen

Nur 24 % der heutigen HR-Abteilungen richten Technologien erfolgreich auf ihre Geschäftsziele aus. Dies ist oft darauf zurückzuführen, dass viele Unternehmen zwischen Konsolidierung und Expansion schwanken.

Da in Expansionsphasen die Finanzen stabil sind, konzentrieren sich viele Unternehmen auf mehr Flexibilität und Experimentierfreudigkeit, indem abteilungsübergreifend viele Einzellösungen eingesetzt werden. Dies begünstigt zwar die Innovationen, kann aber auch schnell zu überladenen Technologiepaketen mit kleinteiligen Systemen führen, die schwer zu verwalten – und noch schwerer zu integrieren sind.

Wenn sich wirtschaftliche Bedingungen verschlechtern, sind Unternehmen auf Konsolidierung bedacht und oft werden diese Technologie-Ökosysteme dann durch wenige, breiter angelegte Lösungen ersetzt – oft auf Kosten von Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit.

## Technologie proaktiv nutzen

Langfristig steigen die Kosten für Unternehmen, die in reaktiven Zyklen feststecken, vor allem, wenn sie Schwierigkeiten haben, das richtige Gleichgewicht zwischen Funktionalität und Finanzen zu finden.

Um nicht in diese typische Falle zu tappen, solltest du Tools bevorzugen, die langfristig relevant sind und zudem flexibel genug, um sich an zukünftige Bedürfnisse anzupassen – anstatt sich nur auf die Lösung unmittelbarer Probleme zu konzentrieren.

Bei der Wahl von HR-Technologien sollte vor allem der **Implementierungsprozess** beachtet werden. Lege zunächst den aktuellen sowie voraussichtlichen Bedarf fest, schätze eventuelle Probleme bei der Integration in bestehende Systeme ein und entwickle eine eindeutige Roadmap für die effektive Anwendung.

Wenn du verstehst, wie jedes einzelne Tool die Prozesse unterstützt und die täglichen Workflows verbessert, bist du besser gerüstet, um strategische technische Entscheidungen zu treffen, die im Jahr 2025 einen dauerhaften Nutzen bringen werden.

# Mit Weitblick in HR-Technologie investieren

Anstatt wiederholt zwischen spezialisierten Tools und All-in-One-Lösungen zu wechseln, solltest du nach **Plattformen** Ausschau halten, die Robustheit und Flexibilität vereinen.

Mit diesen Tools kannst du dich an wechselnde Geschäftsanforderungen anpassen und Störungen, die durch häufige technische Änderungen verursacht werden würden, vermeiden. Verlass dich auf die Tools – und biete deinen Teams eine stabile und konsistente Basis.



# Den Weg ins Jahr 2025 ebnen

Das kommende Jahr 2025 wird für viele Unternehmen einen Wendepunkt darstellen, durch den sie erkennen werden, dass es keinen Weg zurück zum Status quo vor der Pandemie gibt. Für uns alle bietet sich dadurch die Möglichkeit, eine neue Grundlage zu schaffen – eine, die **flexibel**, menschenorientiert und resilient ist.

Vorausschauende Organisationen werden ihren Fokus darauf ausrichten, moderne Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen Wohlbefinden, Karrierechancen und Anpassungsfähigkeit als Motoren des Geschäftserfolgs im Mittelpunkt stehen.

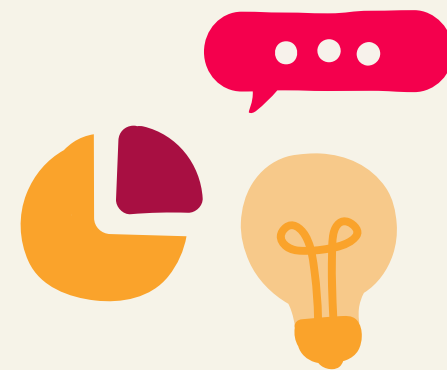
Die Berücksichtigung und aktive Nutzung dieser Zukunftstrends der Arbeitswelt wird Unternehmen dabei helfen, Spitzentalente anzuwerben und zu binden, die Leistung zu steigern und zuversichtlich kommende Herausforderungen zu meistern, ganz gleich, wie diese auch aussehen.



# Das ist Bob

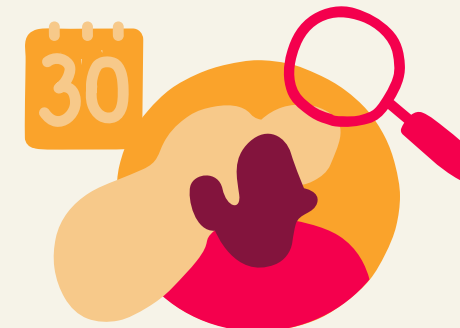
Mit HiBob haben wir eine moderne HR-Plattform für die Unternehmensansprüche von heute geschaffen – für jetzt und die Zukunft.

Unser Fokus lag darauf, etwas Stabiles, aber auch Intuitives und Einfaches zu schaffen. Dadurch wurde Bob zur beliebtesten Plattform für Tausende schnell wachsende und moderne mittelgroße Unternehmen.



## Für Führungskräfte

Es wird Zugriff auf Daten und Einblicke ermöglicht, um effektiv entscheiden zu können und Prozesse zu optimieren.



## Für das Personalwesen

Es lassen sich viele geläufige Prozesse automatisieren, du kannst besser verfolgen, was im Unternehmen passiert, und alle Daten zum Personal werden an einem sicheren, benutzerfreundlichen Ort aufbewahrt.



## Für Mitarbeitende

Es bietet Tools und Informationen, um sich zu vernetzen und beruflich weiterzuentwickeln.



In kürzester Zeit können die Mitarbeitenden über Bob kommunizieren, zusammenarbeiten und sich vernetzen. Dies wirkt sich positiv auf ihr Engagement sowie auf Produktivität und Geschäftsergebnisse aus.

# Es ist an der Zeit, smartere Entscheidungen in Bezug auf deine Mitarbeitenden und dein Unternehmen zu treffen

Wenn du mehr über HiBob und unsere datengestützten Tools wissen möchtest, kontaktiere uns gerne unter [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

DEMO PLANEN



## NEW YORK

275 7th Ave,  
New York,  
NY 10001

## AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,  
1017 HL Amster-  
dam, Niederlande

## TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848  
Israel

## LISSABON

Avenida Liberdade  
36, Piso 7, 1250-147  
Lissabon, Portugal

## BERLIN

Factory Berlin Mitte,  
Rheinsberger Straße  
76/77, 10115, Berlin

## SYDNEY

Redlich, Level 65 19  
Martin Place Sydney  
NSW 2000

## LONDON

The Buckley Building,  
49 Clerkenwell Green,  
London, EC1R 0EB