

# Andrea Grudda, Autorin, Coach und Dozentin für Trendmanagement

In dieser Rubrik befragt für »Personaldienstleister« Tobias Hintersatz bekannte Persönlichkeiten und Experten zu aktuellen Entwicklungen in Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik.

**S**eit dem Beginn der Corona-Pandemie vor mehr als zwei Jahren hat es tiefgreifende Veränderungen in nahezu allen Bereichen der Arbeitswelt gegeben. Welche wesentlichen Umbrüche sich feststellen lassen und welche Folgen das für die Beschäftigten hat, erläutert Expertin Andrea Grudda im Interview.

**Personaldienstleister (PD):** Wie hat sich die Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt ausgewirkt? Welche wesentlichen Veränderungen lassen sich feststellen?

**Andrea Grudda:** Es sind vor allem bei den Softskills mehr Veränderungen, als man denkt. Denn die letzten zwei Jahre haben

*»Den Unternehmen muss bewusst sein, dass das neue Mindset der Mitarbeiter keine Ausnahmeerscheinung einiger weniger ist, sondern aus der breiten Mitte der Gesellschaft kommt. Je schneller die Firmen darauf reagieren, umso wettbewerbsfähiger bleiben sie.«*

bei uns allen Spuren hinterlassen. Die Leute sind empfindlicher geworden und reagieren sensibler auf sozialen Stress und hohe Arbeitsbelastungen. Und trotz der Corona-Lockerungen hat der Krieg in der Ukraine nun dazu geführt, dass das ersehnte Aufatmen in der Gesellschaft ausblieb, da kein großes »es ist vorbei, wir haben es geschafft« gefeiert werden konnte. Das frustriert, erschöpft und wirkt sich auch auf das Arbeitsumfeld aus. Daher ist derzeit bei uns das Phäno-



Foto: @Andrea Grudda

## ANDREA GRUDDA

ist Autorin, Coach und Dozentin. Sie begleitet Unternehmen bei der Transformation in die neue Arbeitswelt und kombiniert dabei Wissenschaft und Lifestylethemen mit Praxisnähe. Grudda unterrichtet an der Europäischen Medien- und Business-Akademie (EMBA) in Düsseldorf Trendmanagement und ist seit 2020 im Vorstand der Stiftung flexible Arbeitswelt.

men, das die Amerikaner »The great resignation« nennen, zu spüren. Viele Menschen kündigen jetzt ihre Jobs und die Arbeitgeber verzeichnen eine ungewöhnlich hohe Fluktuation. Hinzu kommt: Die Menschen hatten während der Pandemie viel Zeit darüber nachzudenken, wie sie ihr Leben in Zukunft gestalten wollen. Die entsprechenden Konsequenzen sehen wir nun.

Eine weitere wesentliche Veränderung durch die Pandemie: In der Corona-Zeit wurden viele Arbeitnehmer bei Fragen der Arbeitsorganisation intensiv mit einbezogen und Probleme gemeinsam gelöst. Dadurch sind viele Teams gewachsen und wollen nicht mehr zurück zum »top down« wie noch vor der Pandemie. Daher steht in vielen Unternehmen eine große Reorganisation des »neuen Alltags« an.

**PD:** Viele Menschen machen sich verstärkt Gedanken über die Passung ihres Arbeitsplatzes mit ihren individuellen Vorstellungen vom Leben. Welche Folgen ergeben sich daraus?

**Grudda:** Bis vor Kurzem konnten die Arbeitgeber die Bedingungen diktieren, unter welchen sie Menschen beschäftigen und bezahlen. Denn es gab stets genügend Menschen, die sich auf oftmals zu wenig Arbeitsplätze beworben haben. Das hat sich nun völlig umgekehrt. Gleichzeitig merken die Beschäftigten immer häufiger, dass in vielen Bereichen die Arbeit mit Familie und Freizeit kollidiert. Zudem entwickeln sie neue Werte, was den Konsum anbetrifft. So wird aus dem bisherigen »immer mehr« mit Blick auf Luxusgüter und Reisen zunehmend die Idee eines erfüllten Lebens, das immer weniger vom Status und vom Arbeitsplatz diktiert wird.

**PD:** Die Pandemie hat in zahlreichen Branchen den Fachkräftemangel weiter verschärft. Was müssen Unternehmen tun, um sich als attraktiver Arbeitgeber aufzustellen?

**Grudda:** Das A und O in der Arbeitswelt der Zukunft ist Flexibilität. Dabei muss den Unternehmen bewusst sein, dass das neue Mindset der Mitarbeiter keine Ausnahmeerscheinung einiger weniger ist, sondern aus der breiten Mitte der Gesellschaft kommt. Je schneller die Firmen darauf reagieren, umso wettbewerbsfähiger bleiben sie. Ihnen muss bewusst sein, dass sie ganz individuell auf die Anforderungen der einzelnen Menschen eingehen müssen und es Standardbedingungen wie bisher nicht mehr geben wird. Konkret heißt dies: flexibler Arbeitsumfang mit 10-20-30-40-50 Stundenwochen – immer wieder wechselnd in Adaption zur aktuellen Lebenssituation, ein Anspruch auf kontinuierliche Fort- und Weiterbildung sowie teamübergreifendes Arbeiten. All dies zusammen wird der »neue Alltag« in den Unternehmen sein, der erkannt und akzeptiert werden muss. ◉