

## **Die Pandemie und der Krieg in der Ukraine haben den größten Wandel der letzten Jahrzehnte auf dem Arbeitsmarkt bewirkt. Wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Bedürfnisse dennoch in Einklang bringen können**

<https://economy.ro/author/claudia-indreica>

[Claudia Indreica](#) 28. März 2022

Wenn Sie heute auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder einer Stelle sind, so sieht der Markt heute anders aus. Die Realität der Arbeitsplätze und die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern haben sich verschoben. Ich bin seit 21 Jahren in der Personalvermittlung und im Executive Search tätig, aber ich kann sagen, dass dies die größte Veränderung ist, die ich auf dem Markt je erlebt habe.

Wie machen sich diese Veränderungen bemerkbar? Folgende Fragen wurden von den BewerberInnen immer wieder gestellt:

1. *Um welches Arbeitsplatzmodell handelt es sich – 3 mal 2 oder 2 mal 3? – d.h. 3 oder 2 Tage pro Woche Fern-/Heimarbeit? Eine sehr häufige Frage in Städten wie Bukarest, Cluj, Timișoara, Brașov, Sibiu, Iași usw., wo der Verkehr die Lebensqualität erheblich beeinträchtigt. Und die Frage wird auch in Führungspositionen gestellt. Das Modell der Fernverwaltung von Teams ist weitgehend akzeptiert.*
2. *Wie sieht die Unternehmenskultur aus? Was ist für sie wichtig? Insbesondere bei Bewerbern für Führungspositionen sind die Kultur des Unternehmens, die Menschen mit Vor- und Nachnamen, die dort arbeiten, was sie tun, wie sie es tun und wie sie sich selbst definieren, Teil des Berufsbildes. Sie führen ihre eigene Recherche darüber durch, was die im Unternehmen tätigen Mitarbeiter bedeuten, sofern sie auf GDPR stoßen. Die Plattformen der sozialen Netzwerke liefern eine Vielzahl von Informationen, die in die Kategorie der öffentlichen Informationen fallen.*
3. *Was bedeutet Leistung in diesem Unternehmen?*
4. *Was will das Unternehmen mit seinen Produkten/Dienstleistungen bewirken?*

Die Arbeitgeber wollen viel vom **beruflichen Werdegang der Bewerber** wissen – **Fakten, Vorgehensweisen, Initiativen, Ergebnisse, Leistungen in gezielten Projekten** usw. Aber mehr denn je wollen sie wissen, **wie diese ihre Zukunft sehen, welche Möglichkeiten sie definieren, wenn sie über ihre Zukunft sprechen, wie anpassungsfähig sie in einem dynamischen Umfeld sind, in dem Veränderungen nicht angekündigt werden, wie viel Autonomie und Selbstdisziplin sie bei ihrer Arbeit haben.** Mit anderen Worten, wir haben keine statischen Arbeitsplätze mehr, wo ein Chef seinem Team bei der Arbeit zusieht, wo wir eine Kultur der Sanktionen als eine Form der "Ermutigung" zur Leistung kultivieren. In der heutigen Dynamik brauchen wir **Beziehungen, die auf Vertrauen aufbauen, auf Verantwortlichkeit für unsere eigenen Aussagen und Handlungen, und auf Selbstdisziplin für unsere eigene Agenda und die Ergebnisse, die wir liefern.** Und Risiken einzugehen ist Teil der neuen Realität – wir versuchen, sie zu minimieren, aber wir haben gelernt, sie zu akzeptieren. **Die Pandemie und der Krieg in der Ukraine** haben uns gezeigt, dass Szenarien, an die wir nie gedacht haben, **von einem Tag auf den anderen zur Realität werden – eine Realität, in der wir handeln, arbeiten und Ergebnisse erzielen müssen.**

**Welches sind die Trends, die auch durch aktuelle Studien bestätigt werden?**

1. **Die Arbeitnehmer werden Faktoren bevorzugen, die den Aufbau einer Beziehung am aktuellen Arbeitsplatz ermöglichen, während die Arbeitgeber immer noch**

transaktionale Faktoren betonen (antworten Sie nicht auf den Wunsch, eine Beziehung aufzubauen, mit dem Angebot von zusätzlichen 100 RON pro Monat) Das Ökosystem der hybriden Arbeitsplätze wird wachsen, und **bis 2025 werden wir eine liquide, verstreute und digital aktive Erwerbsbevölkerung haben**. Bei der Berufstätigkeit wird es nicht darauf ankommen, wohin man geht, sondern was man tut. (WEF, 2021)

2. Der Arbeitsplatz der Zukunft wird im Grunde überall und jederzeit sein, das traditionelle Büro bleibt also ein Knotenpunkt für soziale Interaktion, Zusammenarbeit und Innovation, ein Instrument zur Förderung von Leistung, unterschiedlichen Erfahrungen und Wohlbefinden/psychischer Gesundheit.
3. Die Arbeitsplätze werden neu definiert – **das auf den Menschen und seine Bedürfnisse ausgerichtete Arbeitsmodell gewinnt an Bedeutung** (z. B. flexible Arbeitszeiten für Eltern) gegenüber den bürozentrierten Arbeitsmodellen.
4. Die Unternehmen suchen nach Lösungen und **Arbeitsmodellen, die zu ihrer Geschäftstätigkeit passen** – mit einer starken **hybriden Komponente**, wobei der Schwerpunkt auf Fern-/Heimarbeit und digitalen Werkzeugen liegt. (z. B. können Callcenter-Mitarbeiter von zu Hause oder vom Büro aus arbeiten, aber die Mitarbeiter in der Kabel-, Kaffeemaschinen-, Schokoladen- und Kühlschrankproduktion werden nach wie vor in Fabriken tätig sein.

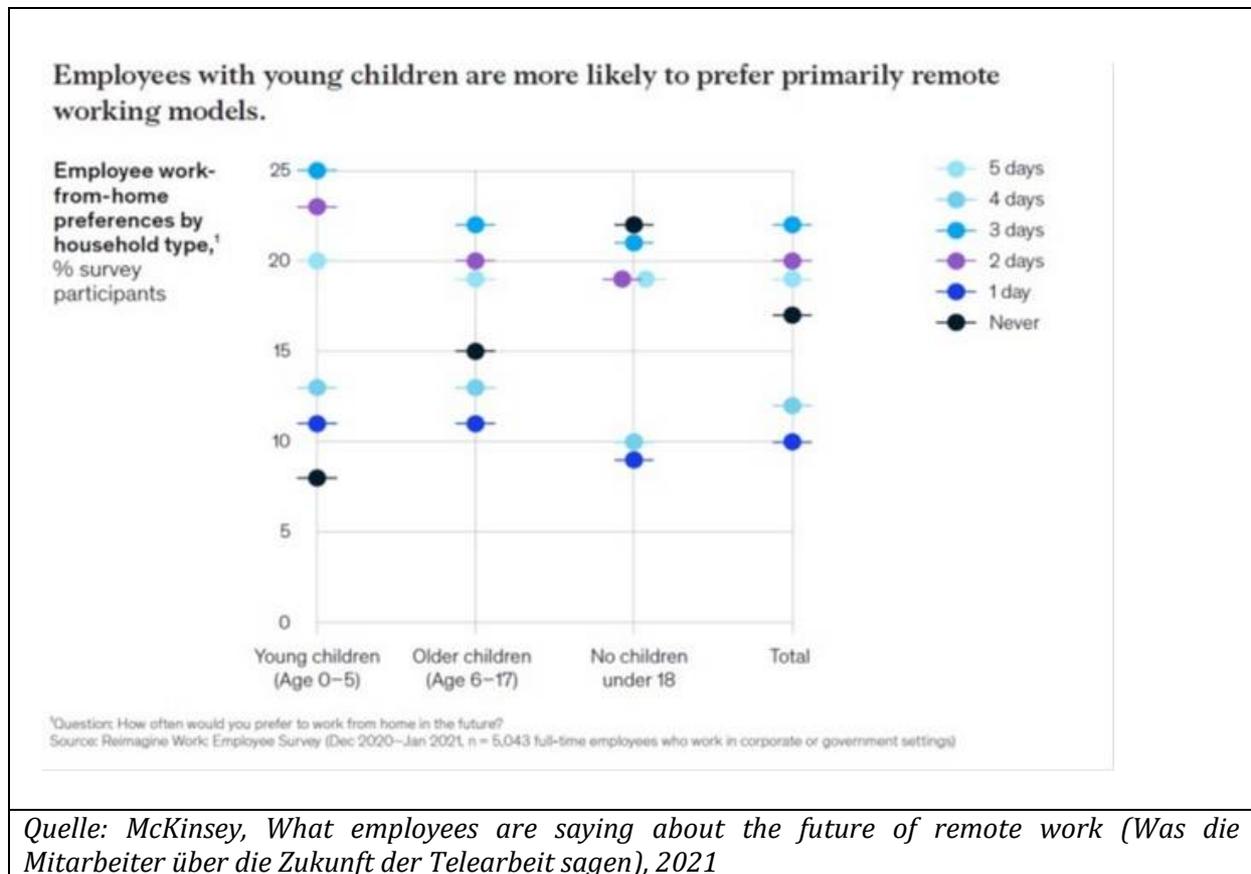
### Was können wir tun?

1. **Schenken wir der Unternehmenskultur Beachtung**, auch wenn Arbeitsplätze zu hybriden Arbeitsplätzen werden, und ignorieren wir nicht, wie wir das Unternehmen erleben, selbst wenn wir als Fernmitarbeiter arbeiten. Laut einer im Januar 2022 in der MIT Management Review veröffentlichten Studie ist die toxische Kultur der wichtigste Prädiktor für massive Unternehmensabgänge in den USA, die auch als „Great Resignation“ (Die große Rücktrittswelle) bezeichnet werden.



Quelle: MIT Management Review, Jan 2022, „Toxic Culture Is Driving the Great Resignation“ („Toxische Kultur ist die Ursache für die große Rücktrittswelle“)

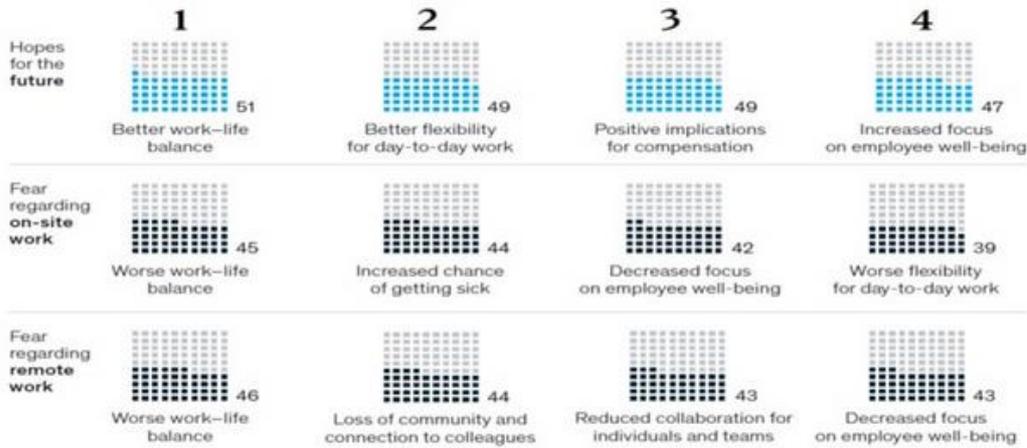
2. **Sie sollten Menschen über 45 einstellen** – sie sind nach der Revolution ausgebildete „digitale Einwanderer“, die sich gerne anpassen, vor allem, wenn sie nicht für das, was sie nicht wissen, verurteilt werden; sie haben ein flexibles Programm, und viele von ihnen haben selbständige Kinder.



3. **Denken Sie daran, dass Eltern mit kleinen Kindern eher Fernarbeitsplätze annehmen**, weil sie so besser beide Rollen abdecken können (siehe McKinsey, *What employees are saying about the future of remote work*, [Was die Mitarbeiter über die Zukunft der Telearbeit sagen], 2021).
4. **Verstehen Sie den Arbeitnehmer aus der Perspektive seiner Ängste, aber auch seiner Hoffnungen.** Der Schwerpunkt liegt auf der Flexibilität im Arbeitsalltag, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einem wettbewerbsfähigen finanziellen Paket und dem Wohlbefinden. Für diejenigen, die von zu Hause aus arbeiten, besteht die größte Angst darin, den Anschluss und die Zusammenarbeit mit den Kollegen zu verlieren, und für diejenigen, die im Büro arbeiten, besteht die Angst darin, krank zu werden (siehe McKinsey, *What employees are saying about the future of remote work* [Was die Mitarbeiter über die Zukunft der Telearbeit sagen], 2021)

**Employee hopes and fears for the future reflect a focus on flexibility, well-being, and compensation.**

Employees' top 4 hopes and fears, % survey participants



Source: Reimagine Work: Employee Survey (Dec 2020–Jan 2021, n = 5,043 full-time employees who work in corporate or government settings)

Quelle: McKinsey, *What employees are saying about the future of remote work (Was die Mitarbeiter über die Zukunft der Telearbeit sagen)*, 2021

Anpassungsfähigkeit ist eine der großen menschlichen Fähigkeiten. Lassen Sie uns das Beste daraus machen! Wir sollten nicht versuchen, uns an die Vergangenheit zu klammern, daran, wie wir die Dinge früher gemacht haben. Da wollen wir nicht wieder hin! Die Veränderungen sind tiefgreifend, die Lebensqualität hat sich erhöht, wir haben Prozesse optimiert, neue Wege der Interaktion gefunden, neue digitale Werkzeuge, wir haben klare Ziele – persönlich und beruflich, wir tragen zu einer nachhaltigen Wirtschaft bei und liefern Ergebnisse. Genießen wir also diese neue Realität!