38. Jg. | H. 3
23797

Einzelartikel

3
2021

Zeitschrift für *Transaktionsanalyse* ZTA

New Work

- **Christin Nierlich & Jürg Bolliger**
  Intimität in Onlineweiterbildungen – geht das?
- **Ilonka Etzold**
  Der Mensch in Zeiten von New Work und Digitalisierung
- **Christoph Seidenfus & Andreas Steinle**
  New Work – Fluch oder Segen im organisationalen Kontext?

BELTZ JUVENTA

EDITORIAL

Wir kennen die Labour Party als sozialdemokratische Partei im Vereinigten Königreich. Bald nach ihrer Gründung 1900 wurde sie neben der Conservative Party und den Liberal Democrats zu einer der drei großen politischen Parteien des Vereinigten Königreiches bis zu ihrem Niedergang Anfang der 1990 Jahre. Tony Blair änderte 1994 Ausrichtung und Etikett: »New Labour« als Zeichen des Wandels, der Änderung, der Neuausrichtung wurde zum Markenzeichen. Und ein bisschen kommen mir Parallelen in den Sinn, wenn ich an den Titel dieses Heftes denke: »New Work«. Auch hier gibt es ein Kaleidoskop von Wahrnehmungen und Definitionen. Wenn es um den Begriff Arbeit geht, sprechen die Philosoph:innen von der schöpferischen Auseinandersetzung des Menschen, die Volkswirtschaftler:innen von Produktionsfaktoren, die Betriebswirtschaftler:innen von plan- und zweckmäßigen innerbetrieblichen Tätigkeiten von Arbeitspersonen und die Sozialwissenschaftler:innen richten den Fokus auf zielbewusste, sozial durch Institutionen begründete menschliche Tätigkeiten.

Und jetzt alles auf »New«? Es kann einen schon bedenklich stimmen, verfolgt man die gesellschaftliche Diskussion: Von Arbeitswelt 4.0 wird da erzählt, von der sich stetig beschleunigenden Digitalisierung, vom New Normal ist die Rede, von Remote Working, Künstliche Intelligenz beunruhigt in den Medien – die gute alte Globalisierung erscheint da schon wie ein alter Hut.

Aber was heißt das für die Menschen, die sich in solchermaßen »new« aufgestellten Welten zurechtfinden sollen und manchmal auch müssen? Stimulation oder Überforderung? Neuer Spielplatz für verschüttete Ressourcen oder Orientierungslosigkeit durch Entwertung des Gewohnten? Es scheint viel Orientierung zu brauchen, um seinen Weg durch die neue Welt der New Work zu finden.

Und dieses Heft bietet Reflexionen und erste Antworten.

Christin Nierlich und Jürg Bolliger stellen die Frage »Intimität in Onlineweiterbildungen – geht das?« und beleuchten dabei das Stillen von Reiz-, Anerkennungs- und Strukturhunger. Der Artikel ist besonders deswegen zu empfehlen, weil die beiden Autor:innen in aller gebotenen Achtsamkeit transaktionsanalytische Konzepte mit ihren Erfahrungen in verschiedenen Onlineformaten verknüpfen und zu sorgsam abgewogenen Schlussfolgerungen gelangen: Sie zeigen deutlich, wie bei sorgfältiger Konstruktion auch Onlineformate Charme und Wirksamkeit hinsichtlich unserer Bedürfnisse nach Stimuli, Wertschätzung und Struktur entfalten können.

Ilonka Etzold hat sich in ihrem Artikel »Der Mensch in Zeiten von New Work und Digitalisierung. Auswirkungen und Ansätze für einen selbstbestimmten Umgang damit« der psychotherapeutischen Perspektive gewidmet. Ihr geht es um Angststörungen, Depressionen und Beziehungsthematiken, um die »Entsicherung« des Lebens und um die Frage, wie die TA unter anderem mit dem Autonomiekonzept Menschen dabei helfen kann, ihr Gleichgewicht neu zu finden – und das unter Bedingungen, unter denen die zunehmende Belastung im Arbeitsleben immer weniger im Privatleben ausgeglichen werden kann.

Andreas Steinle und ich versuchen im Artikel »New Work – Fluch oder Segen?« mit Blick auf den organisationalen Kontext zunächst eine Entdämonisierung. Bei Licht betrachtet läuft hier ein Trend, der zahlreiche neue Möglichkeiten erschließt – und gewiss auch manche Überforderung birgt. In einem »Hexagon der Zukunftsfestigkeit« zeichnen wir eine Landkarte, mit der Orien-

tierung gelingen kann und mit deren Hilfe transaktionsanalytische Trainer, Coaches und Supervisoren Unterstützung leisten können.

Allen drei Artikeln ist eine erfreulich konstruktive Haltung eigen und Leser:innen bekommen eine Fülle von Denkanregungen, gut strukturierten Handlungsoptionen und letztlich ein Modell, wie man den eigenen transaktionsanalytischen Denk- und Werkzeugkasten ganz aktuell auf unsere Kernaufgabe, Menschen und Systeme bei ihrer Entwicklung zu unterstützen, ausrichten und ihn entsprechend komplettieren kann.

Ich wünsche viel Freude beim Lesen und Nachdenken und eine Menge Lust auf erfolgreiches Ausprobieren!

Ihr
Christoph Seidenfus

New Work: Definition oder Näherung?

Der Begriff New Work ist nicht klar definiert. Es finden sich allerdings zahlreiche Beschreibungen mit ähnlichen Aussagen, die zum Teil aber unterschiedliche Kriterien verwenden.

Nachfolgend eine kleine Auswahl von »Definitionen« gängiger Quellen. Diese sollen zur Näherung dienen, zur Reflexion anregen und außerdem die Neugier auf die Artikel in dieser ZTA-Ausgabe wecken:

»New Work
/ˈnjuː ˈwəːk/
Substantiv, Neutrum [das] *oder Substantiv, Femininum* [die]
Gesamtheit der modernen und flexiblen Formen der (Büro-)Arbeit bzw. der Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit)«

Oxford Languages by Oxford University Press, 2021

»New Work ist ein Ansatz von Frithjof Bergmann, nach dem zwei Drittel der klassischen Erwerbstätigkeit ersetzt werden sollen, mit einem Drittel, das aus Arbeit besteht, nach der man wirklich strebt, und einem weiteren, das eine Kombination aus intelligentem Verbrauch und technisch hochstehender Selbstversorgung ist.«

Gabler Wirtschaftslexikon, 2021

»New Work ist eine erwerbsorientierte Arbeit mit einer Arbeitsweise, die durch ein hohes Maß an Virtualisierung von Arbeitsmitteln, Vernetzung von Personen, Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten gekennzeichnet ist.«

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, 2021

»Das übergeordnete Ziel der New-Work-Ansätze ist eine Arbeitswelt, in der sich Menschen frei entfalten, selbstständig handeln und in der Gemeinschaft etwas Sinnvolles erreichen können.«

OTTO GmbH & Co. KG, 2021

»New Work ist ein Arbeitskonzept, das auf Persönlichkeitsentfaltung und Kreativität setzt und den als kapitalistisch angesehenen Ansatz der Lohnarbeit außen vor lässt. Das Konzept geht auf den österreichisch-US-amerikanischen Philosophen Frithjof Bergmann zurück und reklamiert für sich die Kernwerte von Gemeinschaft, Freiheit und Selbstbestimmtheit. Der Ansatz selbst ist bereits recht alt, trifft aber durch immer neue Möglichkeiten in der Arbeitswelt zunehmend mehr auf Umsetzbarkeit. Flache Hierarchien, Vernetzung, Mobility, der Wunsch der Arbeitnehmer nach Selbstverwirklichung und Individualität finden in New Work viele passende Ansätze. So identifizieren sich mit dem Konzept New Work vor allem junge, talentierte Menschen, die oft neue Herausforderungen in wechselnden Jobs suchen. Sie finden in der Start-up-Szene Platz, arbeiten dort, wo sie wollen, z. B. als Cloud-Worker, und haben hohe Ansprüche an ihre Jobs und Arbeitgeber. Für Personaler oder auch das Employer Branding bedeuten diese Werte neue Herausforderungen, denn sie müssen sich immer mehr mit ihren ›soften‹ Aspekten um die besten Arbeitnehmer bewerben, als es umgekehrt der Fall ist.«

Onpulson-Wirtschaftslexikon, 2021

Die ZTA erscheint viermal jährlich (digital + print) sowie einmal jährlich als Sammelband mit einer Auswahl von Beiträgen aus dem Jahrgang und veröffentlicht ausschließlich Originalbeiträge. Jedes eingereichte Manuskript wird in anonymisierter Form von zwei Gutachter:innenn geprüft (peer review). Veröffentlichungen im Teil »Rezension & Profession« sind vom Peer-Review-Prozess ausgenommen. Hinweise zur Manuskriptgestaltung und ein Gesamtinhaltsverzeichnis der Zeitschrift finden Sie unter www.juventa.de

Organ der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse e. V. (DGTA)
Silvanerweg 8, D 78464 Konstanz, gs@dgta.de

Gastherausgeber (Ausgabe 3/2021): Christoph Seidenfus; office@ta-at-work.de
Herausgeber: Dr. Daniel Masch, Lüneburg
Ko-Herausgeberin: Eyke Greve, Hamburg

Beirat: Rolf Balling, Stuttgart; Nora Borris, Hannover; Ilse Brab, Achen; Ute Hagehülsmann, Rastede; Martha Hüsgen-Adler, Pirmasens; Wolfgang Kausler, Oldenburg; Franz Liechti-Genge, CH-Zürich; Günther Mohr, Hofheim; Peter Raab, Freiburg; Prof. Dr. Henning Schulze, Deggendorf; Christoph Seidenfus, Schliersee

Verlag: Julius Beltz GmbH & Co. KG, Beltz Juventa, Werderstr. 10, 69469 Weinheim
Anzeigen: Claudia Klinger, Julius Beltz GmbH & Co. KG, Postfach 100154, 69441 Weinheim, Tel.: 06201/6007-386, E-Mail: anzeigen@beltz.de
Fragen zum Abonnement und Einzelheftbestellungen: Beltz Medien-Service, Postfach 100565, D-69445 Weinheim, Tel.: 06201/6007-330,
E-Mail: medienservice@beltz.de

Layout und Satz: text plus form, Dresden

Bezugsbedingungen: Jahresabonnement € 42,– zzgl. Versandspesen, Einzelheft € 11,–.
Der Gesamtbezugspreis (Abonnement zzgl. Versandspesen) ist preisgebunden.
Das Probeabonnement umfasst 2 Hefte zum Preis von Euro 19,95 frei Haus.
Abbestellungen spätestens 6 Wochen vor Jahresabonnementsende.
Für Mitglieder der DGTA ist der Preis für die digitalen Einzelausgaben und den Sammelband im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

ISSN 1869-7712