



IT'S ENOUGH TO  
BE JUST HUMAN.

Schönheit im neuen Alltag  
Leonie Novotny  
Seite 4-7

Systemrelevanz ist weiblich  
Gwendolin - E&A  
Seite 8-13

Die planetare Evolution  
Martin Buchner  
Seite 14-19

Orte der neuen Arbeit  
Sabine Sauber  
Seite 20-24

What is New about work?  
Verena Riedinger und  
Dilan Derya Kısaoğlu  
Seite 25-32

Mitarbeiterauswahl online only?  
Nina Patzold und  
Elisabeth Jacobs-Jahrreiß  
Seite 33-42

Wer sitzen bleibt ist dumm.  
Christian Jacobs  
Seite 43-48

An interview with  
Mauro D'agati  
Seite 49-54

Schönheit im neuen Alltag, von Leonie Novotny



Der Frühling, die Zeit des Aufbruchs, des Neuanfangs, der Veränderung, hat in diesem Jahr unsere Erfahrungssphären für einen wesentlichen Wandel geöffnet. Für ein globales Anhalten alltäglicher Gewohnheiten und Automatismen. Für ein Innehalten und Achten auf das Schöne. Unser Sein, unsere Werte, unser Tun werden in FRAGE gestellt. Als Gesellschaft, als UnternehmerIn, als Mensch und Individuum werden wir dazu aufgefordert, VerANTWORTung zu übernehmen. Eine Gelegenheit, auf dem Weg ins neue Heute die Schönheit als etwas, das wir bereits (unterbewusst) kennen, in aller Tiefe zu erkennen.

Dabei soll hier nicht von Schönheit als reine Ästhetik die Sprache sein, sondern von der inneren Schönheit, die uns berührt und sich aus dem Sinn ergibt, den wir in Kunst, Mensch und Natur finden. Der Schönheit als das Wichtige und WESENTliche. Als der schöpferische Gedanke in den Dingen, die Schönheit der Inspiration und des Findens. Momente, die jeder Zeitlichkeit enthoben sind – und für die wir vergessen haben, uns Zeit zu nehmen. So wie die bewusste Wahrnehmung des Jetzt, die uns auch in der Realität poetische Atmosphären erkennen und das Wesentliche (er)greifen lässt.

Dringlichkeiten, wie das spätabendliche Abhaken eines letzten Punktes auf der To-do-Liste, „Bescheid wissen“, „sehen und gesehen werden“, fallen in diesen neuen Zeiten weg. Vermeintliche Notwendigkeiten, die in den Routinen des täglichen Einerlei das Wesentliche häufig unterminieren. Und zwar das Wesentliche, das wir auf dem Weg in's neue Heute wieder in's Auge fassen: Spaziergänge durch die Natur, authentische Gedankenwechsel, die bewusste Wahrnehmung der Welt um uns en detail. Das Schöne bedient sich menschlicher Aufmerksamkeit und Hingabe. Und schenkt Resilienz. Im Schönen können wir innerliche Ruhe finden. Ein Gefühl der Zugehörigkeit, das in diesen Zeiten besonders wichtig ist.

Es liegt an uns, zu unterscheiden und uns für das Schöne zu entscheiden – ohne die Augen vor der Krise zu verschließen oder sie zu umgehen. Es geht darum, sich Zeit zu nehmen, die Schönheit in und um uns mit allen Sinnen WAHRzunehmen, zu genießen und zu bestaunen. Die Hände zu öffnen und überlegt-schöpferisch zu handeln anstatt aus reinen Notwendigkeiten heraus. Einfach zu SEIN – das warum spielt dabei keine Rolle. Noch sind wir es gewöhnt, das warum als Prämisse unseres Sein und Tuns zu verstehen. Wird es im neuen Heute die Schönheit sein, die uns als Individuen und Organisationen wirkungsvoll kommunizieren und agieren lässt? Wenn es uns virtuelle Realitäten zunehmend erschweren, wahr und falsch mit bloßem Auge voneinander zu unterscheiden, ist die Entwicklung eines neuen Bewusstseins für Schönheit vielleicht ein Weg, hier differenzieren zu können.

Eine ganzheitliche Veränderung mit Blick aufs Detail. Ein Besinnen auf das Schöne, das verbindlich ist, langfristig und dabei immer in Bewegung. Wenn wir uns entscheiden, kann das neue Heute anders sein. SCHÖN sein. Geben wir uns also der eigenen Freiheit hin. Schaffen wir Zwischenräume. Kreieren wir Begegnungen. Denn Schönheit finden wir im Zwischen. In dem, was den Menschen eint. Wie begegnen wir uns in Zeiten, in denen wir dazu angehalten werden, uns physisch aus dem Weg zu gehen? Allein die Möglichkeit von Schönheit ist ein Anfang. Und ANFANGen ist Alles. Bringen wir also mehr Dynamik in die Zwischenräume, damit diese sich verweben und entfalten können. So gestalten wir neue Netzwerke, neue Abenteuer und Überraschungen. Können improvisierend auf das eingehen, was sich konstant um uns herum weiterbewegt. Mit Präsenz, Mitgefühl und Zuversicht im Jetzt – frei von festen Plänen, Strukturen oder Strategien.

Schönheit ist wesentlich wie wesenhaft – ohne, dass deren Notwendigkeit auf ersten Blick einleuchtet. Sie macht das Geheimnisvolle aus, welches das Menschsein von automatisierten Abläufen und Algorithmen unterscheidet. Etwas, das man nicht verändern will und dem man mit Gelassenheit entgegenkommt. Und das nicht als Ausflucht in die Harmonie, sondern als neuer Blick auf die Welt. Auf die Welt, wie sie ist. Ein Perspektivwechsel. Frei von Erwartungen, Bewertungen, Meinungen und dem dadurch beeinflussten Blick auf sich selbst. Im Bewusstsein der Schönheit ist man in all‘ seiner Einzigartigkeit einfach Mensch.

Schönheit weist über das Vordergründig-Sinnliche hinaus und lässt uns selbst in einer Tiefe erleben, die in der Begegnung in Resonanz kommt und ein Gefühl der Erfüllung verleiht. Daher plädiere ich dafür, das Jetzt als die Gelegenheit zu erkennen, große Ideen zu entfalten und aufblühen zu lassen – das Potential zur Schönheit steckt schließlich schon in einem jeden Samen. Lasst uns aus dem Jetzt heraus das neue Heute gestalten. Schönheit gestalten. Mit dem Veränderungsgeist des Frühlings in eine neue Ära der Schönheit.

just Human empfiehlt:

Emerson, Ralph Waldo (2019): Natur. Diogenes, Zürich.

Cheng, François (2008): Fünf Meditationen über die Schönheit. C.H. Beck, München.

Systemrelevanz ist weiblich, von Gwendolin - Earnest & Algernon



Fällt Ihnen in dieser Zeit auf, dass plötzlich Väter in Zeiten von Corona bedingten Home-Office Jobs oder Kurzarbeit mit ihren Kindern mitten an einem normalen Wochennachmittag Fußball spielen, mit ihnen in den Park gehen, sie beim Joggen vor sich herschieben?

Großartig ist das! Endlich erleben Kinder ihre Väter in ihrem Alltag und nicht nur am Wochenende! Wir sind begeistert!

Und: wer putzt, kocht, wäscht, home-schooled, bügelt, kocht, putzt...???

Das haben sich die Erziehungswissenschaftlerin Anja Wildemann und der Psychologe Ingmar Hosenfeld von der Uni Koblenz-Landau auch gefragt. Sie haben vor vier Wochen eine breit angelegte Umfrage unter Eltern gestartet. Eine erste Auswertung auf der Basis von 2216 Datensätzen mit Fragen, die Eltern online beantworten sollten, liegt nun vor und zeigt unter anderem, dass es fast ausschließlich Mütter sind, die sich mit dem "Home-Schooling" auseinandersetzen müssten. Von 2216 Fragebögen seien 1810 ausschließlich von Müttern beantwortet worden. Das sind 82 Prozent der Befragten. Das stufen die beide Wissenschaftler hinsichtlich der "Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen" als "bedenklich" ein.

*Fazit der Bildungsforscherin: "Die Ministerien sind in der Pflicht, die Familien und vor allem die Frauen zu entlasten..." Aha. Entlasten. Weil es ja, irgendwie und eigentlich eben Aufgabe der Frau(en) ist?*

Das WZB stellte kürzlich in der Online-Umfrage corona-alltag.de fest, dass 16 Prozent der Eltern jetzt weniger arbeiten, wobei dies vor allem Frauen betrifft. Einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung zufolge haben 24 Prozent der Frauen ihre Arbeitszeit reduziert, außerdem seien es deutlich häufiger Frauen, die sich wegen der geschlossenen Kitas und Schulen vom Arbeitgeber haben freistellen lassen. „Wenn ich ein fünfjähriges Kind und einen Job habe, der Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordert, bleibt nur die Freistellung, wenn der Partner nicht übernimmt“, sagt Bettina Kohlrausch von der Universität Paderborn, die die Studie für die Hans-Böckler-Stiftung verfasst hat.

Diese Studie zeigt: Der entscheidende Unterschied zum Deutschland vor 30 Jahren ist, dass Mütter nun gleichzeitig noch im Homeoffice ihrer Erwerbsarbeit nachgehen, während sie sich die meiste Zeit des Tages um die Kinder kümmern. „Alle Zeitbudgetstudien belegen, dass Frauen in Doppelkarriere-Partnerschaften schon vor Corona mehr Sorgearbeit geleistet haben. Jetzt bleiben Hausarbeit und Betreuungsarbeit noch mehr als zuvor an den Frauen hängen, es ist also weiter verschärft“, sagt Kohlrausch. Laut Böckler-Studie erhalten zudem nur noch 62 Prozent der Paare eine zuvor gleiche Aufteilung der unbezahlten Arbeit aufrecht. Denn es fällt schlicht auch mehr unbezahlte Arbeit an als sonst: Vor Corona waren in Doppelverdienerfamilien Eltern und Kinder tagsüber außer Haus.

Mehr Zeit zu Hause bedeutet eben auch: Mehr Waschen, Kochen und Putzen. Obendrauf sind Beschulung und Beschäftigung für die Kleineren und das zu leisten, was Wissenschaftler emotionale Arbeit nennen: Die Sorge darum und dafür, dass es allen gut geht. Auch hier sind die Bedürfnisse durch die aktuelle Krise eher gestiegen.

Tausende Frauen machen inzwischen in sozialen Netzwerken und in Medien darauf aufmerksam, dass es unmöglich ist, dies allein zu leisten. Warum nehmen sie ihre Partner nicht hartnäckiger in die Pflicht? Die Verhandlungen darüber, wer was übernimmt, fänden zum Teil einfach nicht statt – weil sich die Ereignisse überschlagen, vermutet Soziologin Kohlrausch. Oder die Verhandlungen gingen zulasten des Partners aus, der weniger verdient – und das sind in vielen Fällen die Frauen.

Die Dynamik ist ähnlich wie bei der Frage, wer wie viel Elternzeit für das gemeinsame Kind nimmt. Auch hier zeigen Statistiken, dass Männer sehr viel seltener aktiv werden. Während aber in der Elternzeit die Arbeit ruht und Kündigungsschutz besteht, ist in der Corona Krise das Gegenteil der Fall.

Mit fatalen Folgen für die finanzielle Unabhängigkeit. Karriere machen derzeit eher diejenigen, die nun den Krisenbewältiger geben: die Männer.

Also: Corona bedingte Rolle rückwärts in der Emanzipationsdebatte? Wie kann es sein, dass in nahezu allen systemrelevanten Berufen der Frauenanteil massiv überwiegt und dennoch nach wie vor die Bezahlung, der Anteil der Vollzeitjobs, die familiäre Gleichverteilung von sogenannter nicht produktiver Arbeit in keinem Verhältnis stehen?

Anteil  
weibliche Pflegekräfte  
85%

Anteil  
Alleinerziehende Mütter  
Über 80%

Anteil  
Frauen in Kindertagesstätten  
fast 97%

Anteil  
weibliche Erzieher  
über 85%

Anteil  
Anteil Altenpflegerinnen  
80%

Anteil  
Frauen als DAX Vorstände  
14,7%

Was meint in diesem Kontext „systemrelevant“? Was zählt in unserer Gesellschaft?

Ich empfehle sehr den „Aufstand aus der Küche“ zu lesen: Die feministisch-marxistische Systemtheoretikerin und Aktivistin Silvia Federici übt aktuelle Kritik an der Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und plädiert für eine feministische Politik der Commons. In "Counter-Planning from the Kitchen", das erstmals in deutscher Sprache vorliegt, thematisiert Federici die "unerledigte Revolution des Feminismus" und plädiert für deren Aktualisierung in der Gegenwart. Das Buch ist gleichzeitig eine Intervention in einen queeren wie feministischen Diskurs, der sich um eine Kritik des Kapitalismus zu wenig bemüht und andererseits eine Intervention in den ökonomiekritischen, marxistischen Diskurs, der immer noch sehr wenig funktioniert und Geschlechterverhältnisse nur am Rande behandelt. Im Original 1974 erschienen und heute in der Krise aktueller und wichtiger denn je!

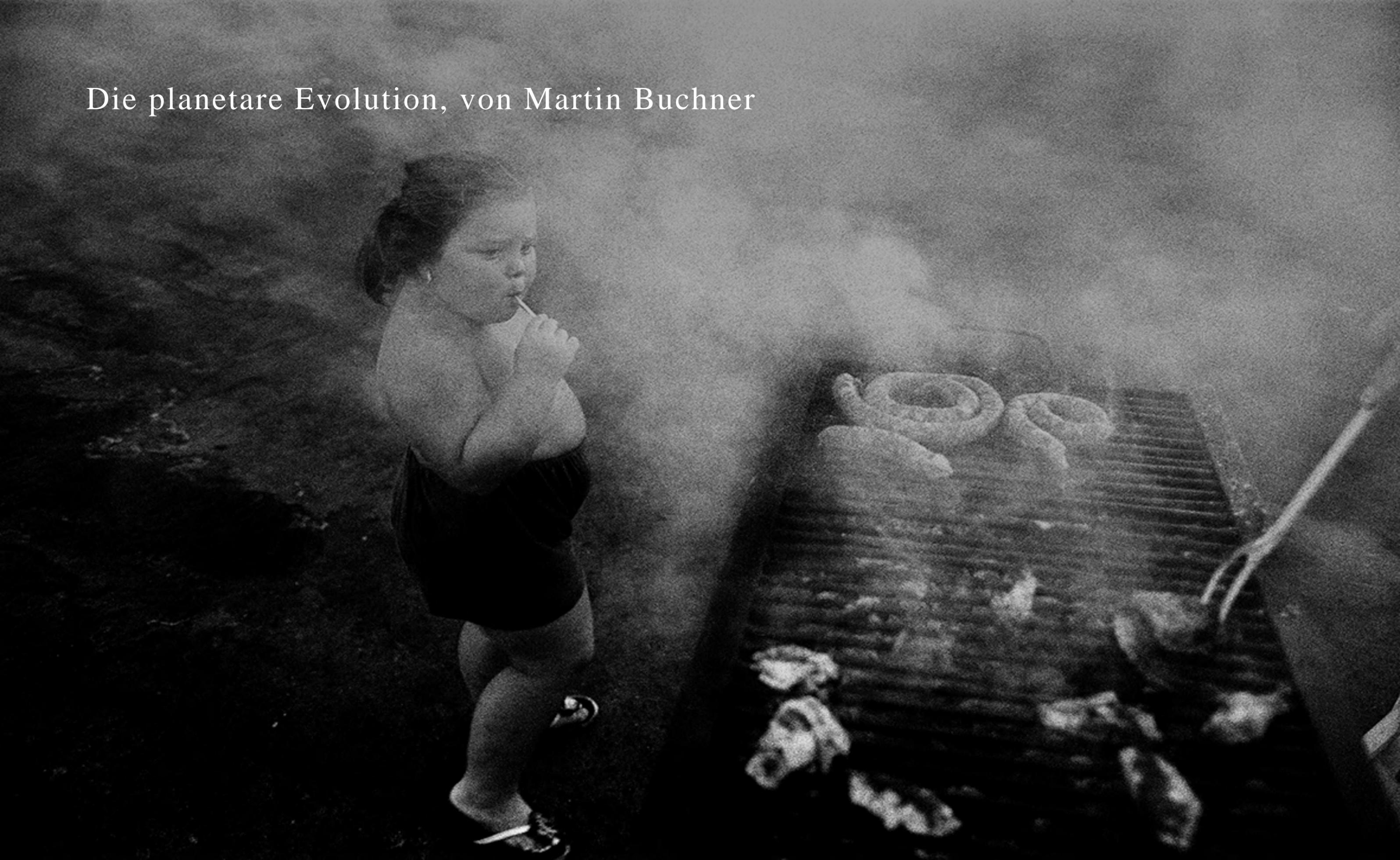
just Human empfiehlt:

Silvia Federici, Aufstand aus der Küche, Edition Assemblage

Silvia Federici, Hexenjagd, Unrast Verlag

Doris Bischof-Köhler, Von Natur aus anders, Die Psychologie der Geschlechterunterschiede, Kohlhammer Verlag

Die planetare Evolution, von Martin Buchner



Unser Planet, unsere Mutter Erde ist ohne jeden Zweifel eine göttliche Schöpfung. Sie ist ein hochgeistiges Wesen, ein lebender Organismus. Sie ist ein Heiligtum, auf der wir Menschen leben.

Alles Leben, was existiert, besteht in seiner Essenz aus Licht. Alles Leben, was existiert ist in diesen dynamischen Lichtstrukturen miteinander verbunden und bildet somit eine Einheit. Alles, was wir unserem Planeten „antun“, „tun“ wir somit auch uns selbst an. Schädigen wir ihn, schädigen wir auch uns selbst, unterstützen und kräftigen wir ihn, tun wir das auch mit uns selbst. Erst durch einen liebevollen Umgang mit ihm, kann in uns Frieden und ein Aufgehobensein in dieser Welt entstehen.

In dem Augenblick, in dem wir beginnen uns als Freund der Erde zu verstehen, ihr unsere Freundschaft anbieten, erst dann können wir erfahren, was sie uns geben könnte, erst dann wird es für uns möglich sein, uns unmittelbar mit den Schöpfungskräften dieser, unserer Realität zu verbinden.



Unser Planet ist ein Heiligtum, aber auch unser Körper ist ein Heiligtum. Unser Sein auf diesem Planeten ermöglicht uns, uns zu gottesgleichen Wesen zu entwickeln. Unser Herz schlägt mit dem Herzen von Mutter Erde. Unser Energiefeld gleicht dem ihren. Unsere Gesundheit und die ihre sind eins.

Sich diesen Zusammenhängen und diesem Verständnis hinzugeben ist eine Weisheit so alt wie die Sterne.

Genauso wie wir durchlebt diese Erde als lebender Organismus eine permanente Evolution, Transformation und Entwicklung. Innerhalb dieses Entwicklungsprozesses durchleben wir in diesen Jahrzehnten eine Transformation von höchster Bedeutung, welche ihren Ursprung vor mehr als 20'000 Jahren hatte. Ihren augenblicklichen und vorläufigen Kulminationspunkt hat sie in der Phase der sogenannten Corona Krise erreicht.

Diese Phase ist zunächst einmal eine Zeit, in der durch die verminderte negative Belastung unserer Umwelt die Lebenskraft in die Elemente, in die Natur zurückkehrt.

Wenn wir die Luft einatmen, bemerken wir, dass sie auf einmal eine überraschende Lebenskraft in sich trägt, wenn wir das Sonnenlicht betrachten, so können wir in ihm eine unglaubliche, so lange nicht mehr erlebte Klarheit und Kraft erleben, wenn wir nachts zum Sternenhimmel schauen, so bemerken wir, dass er sich schon lange nicht mehr so klar präsentierte. Selbst die Klänge und Gerüche scheinen uns in einer vollkommen anderen Klarheit zu berühren. Wie konnten wir all das vergessen.

Diese Phase ist aber auch -oberflächlich betrachtet- eine Phase, die uns zu einem inneren Rückzug zwingt, zu einer Reise in unser Inneres (erst in unser Zuhause), zu einer Auseinandersetzung mit uns selbst und mit unserem Verhältnis zu dem Planeten und der Welt. Es zeigt sich die Möglichkeit einen Weg zurück zu finden in unser Urvertrauen (das Gegenteil von Angst), in die ureigene Verbindung zu uns selbst, zu unserem Leben, zur Natur, zu unseren Planeten, in das Vertrauen, dass für uns gesorgt ist, dass dieser Planet mit all seiner Schönheit und seinem Reichtum für uns sorgt.

Es scheint so, als würden die göttlich-schöpferischen Impulse auf einmal nicht mehr aus dem kosmisch-geistigen Raum zu uns kommen, sondern von unserem Planeten, aus der Erde, der Natur, aus der Materie. Würde das stimmen, so würde es einen unglaublichen, tiefgreifenden Paradigmenwechsel innerhalb unserer tausendjährigen christlichen Kultur bedeuten. Der über Jahrtausende zelebrierte Gegensatz von Gott und Materie würde sich auflösen, der göttliche Ursprung all dessen, was ist, könnte erkannt und anerkannt werden, so dass es nicht mehr im alttestamentarischen Sinne darum ginge die Erde sich Untertan zu machen, oder modern gesprochen sie auf Biegen und Brechen mit all ihren Möglichkeiten so gut zu nutzen und auszubeuten, wie es nur irgendwie geht. Es ginge darum die Heiligkeit all dessen zu erkennen, was uns umgibt,... ja sogar die Heiligkeit in uns selbst zu sehen, zu erfahren, zu respektieren und zu zelebrieren.

Parallel scheint es zu passieren, dass - auf den energetischen Ebenen - die kristalline Struktur unseres Planeten in einer faszinierenden Weise augenblicklich erneuert wird, so dass sie auf ein vollkommen neues Frequenzniveau angehoben wird. Dieses ist ein ungeheuerlicher Vorgang, der seine Wirkung bis hin in die physische Struktur unserer Körper entfalten wird. Offensichtlich ist es so, dass der durch den Virus verursachte Stillstand menschlichen Handelns und die damit verbundene Reduktion des negativen Einflusses auf die Gesundheit unseres Planeten notwendig ist, um diesen tiefen, heilsamen Transformationsprozess zulassen zu können.

Es handelt sich hierbei um einen tiefgreifenden Systemwechsel, in dem sich das Bewusstsein von allem, was ist, verändern wird.

Der Planet und wir sind eins. Unsere Evolutionsprozesse und seine sind eins. Alle Geschehnisse auf dieser Erde im gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Kontext, werden durch diesen lebendigen Organismus in ihrer Essenz definiert.

Alles, was hier geschrieben steht, wird keine Bedeutung haben, solange wir es nicht uns aneignen und als Haltung zu unserem Eigenen machen.

Liebe ist die Basis all dessen.

just Human empfiehlt:

Bruce H. Lipton. Intelligente Zellen. Koha 2016

Ana Pogačnik. Ins Wunder des Neuen. Modra Zemlja 2019



Orte der neuen Arbeit – wie New Work gelingen kann, von Sabine Sauber



Was leben wir derzeit in einer ver-rückten Welt in der die Veränderung und das Neue das Normale zu sein scheint. Vieles, was sich in der Vergangenheit starr und unbeweglich angefühlt hat, ist derzeit durch die weltweite Pandemie in Bewegung gekommen. Ohne große Vorankündigung hat sich der Arbeitsalltag in unser privates Leben gedrängt und alles auf den Kopf gestellt. Schon sind wir mittendrin in der wohl größten Transformation unseres (Arbeits-)Lebens und was gestern noch unmöglich schien, passiert jetzt. Und in irgendeiner Form sind wir alle betroffen.

Wenn wir zurückblicken auf die Zeit vor Corona wünschten sich viele Menschen, etwas flexibler arbeiten zu können und haben vielleicht versucht, die Kollegen und Chefs vom Homeoffice zu überzeugen. Das Firmenbüro war zu starr und ‚oldschool‘, die Kollegen zu festgefahren, die Tools und Methoden nicht zeitgemäß und überhaupt: wo ist dieses ‚New Work‘, von dem alle sprechen?

Andere haben sich bemüht mit Argumenten, warum das Neue Arbeiten für das eigene Unternehmen, für die Branche und für sie persönlich nicht geeignet ist. Die Zweifler stellten mehr oder weniger vehement fest, dass Coworking, Desk-Sharing etc. nur bei amerikanischen Software-Giganten und Start-Ups funktioniert. Und außerdem wird ‚New Work‘ bald wieder vorbei sein, wie ein Schnupfen. Statt dem Schnupfen kam die Corona-Pandemie und alles ist anders.

Ohne Vorbereitung sind wir mittendrin in der Veränderung, sitzen jeden Tag zusammen am Küchentisch und staunen, dass das Leben ‚remote‘ irgendwie weiter geht. Virtuelle Meetings, Webinare, Kommunikation über Teams, Slack etc. funktionieren gut und wie selbstverständlich nutzen wir neue Tools, sharen Dokumente in der Cloud und merken, dass E-Mails wirklich fast überflüssig sind. Wir sparen viel Zeit, weil wir nicht reisen. Meetings sind manchmal produktiver, weil sie nur angesetzt werden, wenn sie wirklich nötig sind. Wenn alles gesagt ist, verabschiedet man sich virtuell auch schneller. In der gewonnenen Zeit surfen wir durch die unzähligen neu gestreamten Inhalte wie Podcasts oder Vorträge, lernen und lassen uns inspirieren. Wir bleiben in Verbindung und tun viel für den Zusammenhalt, weil wir alle Teil dieser Ausnahmesituation sind. Das schweißt uns zusammen. Neue Formate wie virtuelle Kaffeepausen oder Feierabendbierchen werden ausprobiert und dienen dem Teambuilding.

Doch nach der Vollbremsung, die uns katapultartig ins Homeoffice geschleudert hat, der anschließenden Verwunderung, dass es irgendwie trotzdem weiter geht, macht sich jetzt der Lagerkoller breit. Die Menschen sind zunehmend angespannt und belastet durch die Situation. Die Nerven liegen allmählich blank, wenn zuhause arbeiten anstrengend ist, weil der Platz für Rückzug und Konzentration oder das Homeschooling fehlt und die Technik streikt. Nebenher Kinder, Haustiere oder Eltern betreuen und alles am Laufen zu halten ist unmöglich.

Allmählich ist klar: wir vermissen das Büro, den Ort der ungestörten und produktiven Arbeit! Vorallem aber vermissen wir den Austausch mit den Kollegen, die zufällige Begegnung und die Kommunikation untereinander. Das Gespräch zwischendurch an der Kaffeemaschine, das spontane Meeting, das Aufschnappen eines Gedankens. All das, was nicht fest vereinbart im Terminkalender steht.

Gerade jetzt ist es also an der Zeit, zu fragen, wie der ideale Ort der Arbeit eigentlich aussehen muss. Brauchen wir nach der Corona-Krise noch ein Büro? Und wenn ja, wie sieht das aus? Es ist klug und wünschenswert, das, was wir für derzeit gelernt haben und was gut funktioniert, zu bewahren. Alles, was früher besser war, zu integrieren und so das Beste aus beiden Welten zusammenzuführen. Wir sollten die Diskussion um eine menschenzentrierte Arbeitswelt jetzt offen führen. Die Zukunft ist ungewiss, aber mit unseren Stärken und Fähigkeiten und dem richtigen ‚Setting‘ können wir sie gemeinsam gestalten. Kreativität, Innovation und Kommunikation mit anderen machen uns Menschen aus. Wenn diese Skills gefördert werden, können wir als Gesellschaft die Herausforderungen der Zeit auch bewältigen.

Auf jeden Fall brauchen wir dafür Räume. Physische Orte, die uns inspirieren und beflügeln. Orte, an denen wir uns wohlfühlen, wo wir gerne sind. Nur so kann Innovation entstehen und die ist für eine wirtschaftlich stabile Zukunft nötig. Das Büro von morgen muss sich unserer Aufgabe anpassen und uns individuell unterstützen. Je nachdem, wie wir arbeiten, sollte der Arbeitsort anders gestaltet sein. Fokussierte Arbeit, alleine und hochkonzentriert verlangt eher nach einem abgeschlossenem Büro oder auch dem Homeoffice. Collaborative Arbeit im Team gelingt, wenn Austausch ermöglicht wird. Wenn die Ideen und Gedanken fließen können und keine Wand sie bremst. Wände sind dagegen gut, wenn man sie beschreiben und bekleben kann und alles, was in den Köpfen ist, sichtbar machen. Zusammenarbeit im Team, gemeinsames Lernen und Teilen von Wissen kann unterstützt durch die richtigen Tools aber auch den passenden Workshop- oder Meetingraum produktiver werden. Zum ‚Socializing‘, dem Vernetzen untereinander und der zufälligen Begegnung kann der Gang in die Kaffeeküche, in die Loungeecke oder eine sonnige Terrasse einladen.

Schon weit vor der Krise haben wir uns bei Design Offices mit diesen vielfältigen Arbeitslandschaften auseinandergesetzt und identifiziert, welchen Bedarf Menschen und Teams in den Unternehmen heute haben. Mit der Design Offices Methode übertragen wir die Anforderungen, die aus den unterschiedlichen Arbeitsarten erwachsen auf die jeweils besten flexibel nutzbaren Raumangebote ergänzt mit umfangreichen Serviceleistungen. So sind in den letzten 11 Jahren in ganz Deutschland über 35 Standorte für flexible Arbeit entstanden.

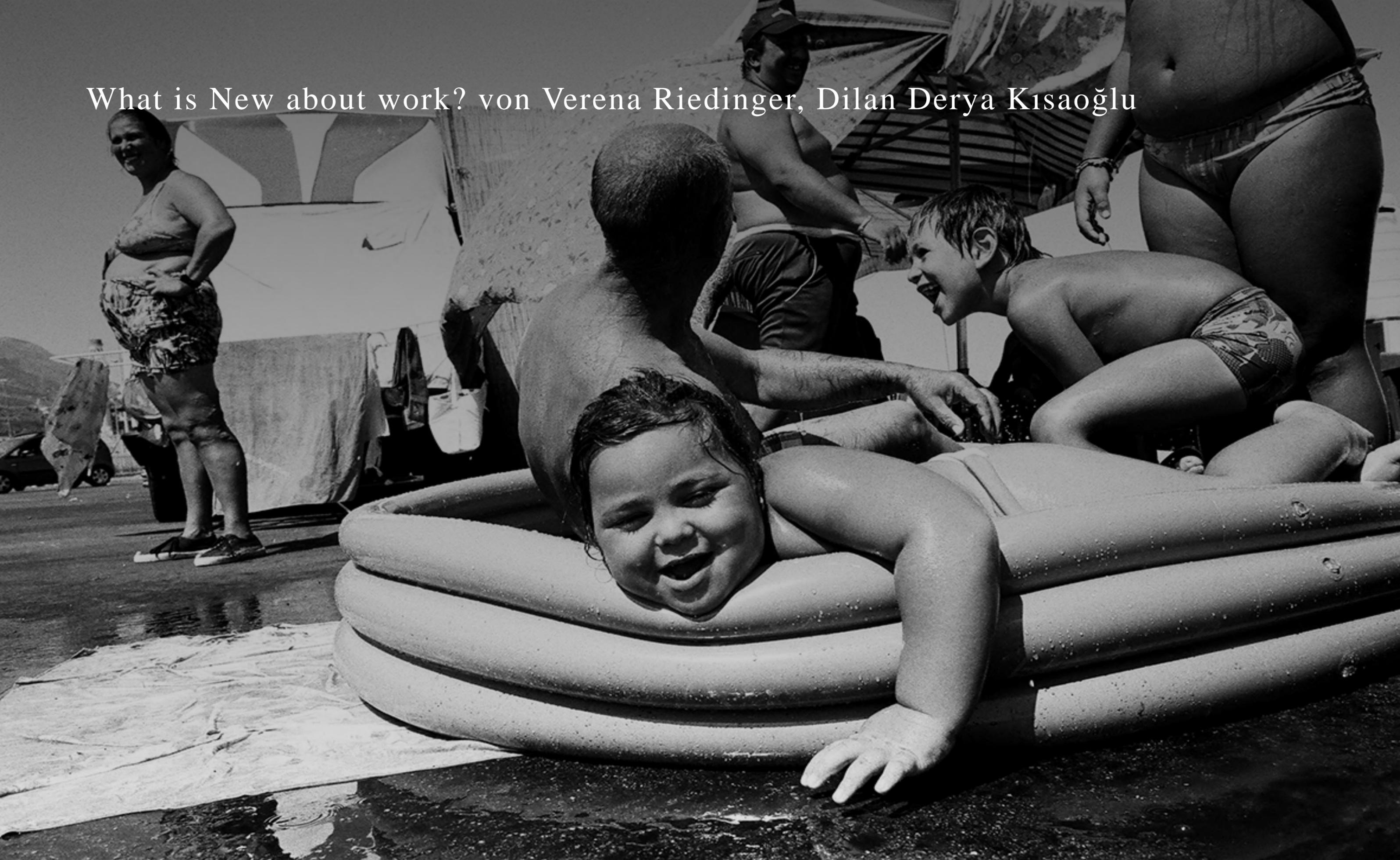
Aus dem Learning der aktuellen Zeit während der Corona-Krise und den Erfahrungen, die jetzt gesammelt wurden, sehen wir den Bedarf nach verschiedenen Orten für unsere Arbeit deutlicher denn je. Im besten Fall haben wir als ersten Ort das Firmenbüro, in dem die DNA des Unternehmens spürbar ist, wo die Marke lebt und die Menschen sich mit dem Unternehmen identifizieren und verorten können. Hoffentlich behalten wir uns als zweiten Ort der Arbeit das Homeoffice als Option bei. Als Ergänzung zur Unternehmenszentrale und z.B. als Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Last but not least sollte es noch dritte Orte der Arbeit geben. Für spezielle Bedarfe, wie ortsunabhängiges Arbeiten für diejenigen, die viel unterwegs sind. Oder als Ergänzung für all die Anlässe, die sich an den anderen beiden Orten nicht gut abbilden lassen: Kreativworkshops, Business-Events, Coworking, Projektarbeit auf Zeit repräsentative Kundentermine und vieles mehr. In diesem Mix haben wir alles, was uns Menschen unterstützt, unsere Arbeit besser zu machen und dabei glücklicher zu sein.

Begreifen wir also die Krise als Chance und setzen wir alles daran, den Workspace als Tool zu begreifen. So kann New Work wirklich gelingen.

just Human empfiehlt:

Design Offices Membership: <https://www.designoffices.de/do-member/>

What is New about work? von Verena Riedinger, Dilan Derya Kısaoğlu



People have worked since the first days. Securing their survival, feeding their breed, and occasionally enjoying the fruit of their labor. But in our modern world – thinking of Germany with at least food security and somewhat stable living conditions – why do we work? Why do you work?

According to a recent study on the answers to this question, we work more and more to find purpose. Germany is even under the 5 most purpose-oriented countries. Not only the generation of millennials, somehow not necessarily prioritizing financial reasons, want to work to impact. The percentage of people mainly motivated by purpose even rises with age ( Global Purpose Index, 2016). Still, security remains a driver for work motivation. But there is room for more. People look for more than money when they look for a job; social resonance, identity, personal development, and purpose (Hackl et al., 2017). We want to be active, build competences, cooperate, and connect.

The new generation, the new culture demands a new work culture with new working conditions and atmosphere. But what does New Work include?

**Let us firstly look at Old Work.** What is missing in old work tradition?

The working culture we know, is a result of the massive industrialisation in the last 300 years. Labor before the time of modernisation meant to create your work for yourself with your conditions. Think of a medieval masterpiece. Time spent was irrelevant. Creating was the focus of labor and in the worker's mind, sitting in his workshop. Even if the standards were imaginably poor, the worker had direct control of his workforce. With industrialisation that very distinctive condition changed. In the progress of prospering societies and scaling companies, workers were part of the rationally divided and controlled resources of the company. People belonged to the companies and their time was efficiently clocked to maximise the revenue of the workforce. Money and existential fear had taken over control for a long time – with its peak at full Taylorism. The factory, later the office became the proof of the work quantity and value. Hierarchical waterfall systems built the fundament of the growing economy and still determine the working conditions of our time, even if it is not the Taylorism of the factories.

But do we dare to question this, for the matter of time, young tradition of work? **Do we dare to change?**

Apparently today many things are different. Many people in the Western world have the luck of good education and choice of profession – at least in parts regardless of their social background and family history. Social market economy partly relieved us from the need to secure everyday life.

Besides that, time is the new gold, and the control of time, our lifetime, working time, free time, is the most precious resource for individuals. In this perspective we must think about working conditions more than ever. The demand to regain control of our own time is growing. Especially in an environment that challenges us with so much loss of seemingly existing control.

This became particularly visible with the COVID-19 pandemic. But even before the spread of this little virus, globalisation and the pace of technological development left us hanging in an increasingly fast changing, uncontrollable and hard to predict world. This combined with demographical change, global integration in economy and culture, digitalization and worldwide connectivity. Thus, a never ending cultural (ex)change meant to be on the alert for the new wave in every new day.

The results of our changing environment are at least twofold: Improving technologies result in a workload relief. On the other hand, the everchanging circumstances and high level of complexity challenges the human willingness to newness.

And how do we create the Newness?

Frithjof Bergmann, a conceptual pioneer of the new work movement, envisioned humankind spending only 20 hours a week for co-production of essential goods and in “old work” companies. The rest of the time should be spent working on tasks that generate fulfilment. “Work you really, really want”.

The successors of Bergmann’s theory come up with five essential principles to face the new world: freedom, personal responsibility, purpose, development, and social responsibility. Following these principles asks for profound change in inner working logic and outer working conditions.

## **What does that mean for (New) Work?**

Outer working conditions:

Digitalization of production systems uses the occurring acceleration in technological development to increase automatization and productivity. This fourth industrial revolution (including smart data, services, factory, and home) features flexibilization, scale and stronger involvement of stakeholders, especially customers.

The fourth industrial revolution comes along with new working conditions. Increasing complexity of connections, which cannot be managed strictly hierarchically and following strict guidelines anymore. Thus, processes emerge from a flexible decentralized structure.

Mobile work, coworking spaces and cloud working are examples for a decentralized, nonlinear, and non-standard development in employer-employee relationships and worksites. Work 4.0 includes a new set of people, places and tools (see Hackl et al., 2017). Managing people will include creating flexible self-organizing networks and incorporating a culture of mutual trust. Places will be designed to support these network structures, to enhance communication and creativity. Meanwhile tools serve virtual networks and collaboration, to facilitate knowledge management and data access.

Inner working conditions:

These external changes call for similarly new inner working logics. New Work requires autonomous, self-reliant individuals who can negotiate and stand up for their beliefs. They need elaborate social and communicative competences and must be willing to see themselves from a different perspective such as analyse and react to their inner working logics in change. Constant personal and organizational learning are key success factors. The demanding new modes of operation (presence, awareness, critical thinking, responsibility) call for just as elaborate recreational competences. As work and life blend, securing personal boundaries and finding sacred space for privacy and intimacy is essential.

Accordingly, there is no easy way to New Work. No precast to-do lists. In this huge field evidence is yet rare and methodologically difficult. Crowd based, decentralized change requires willingness and effort to listen, to trust, to take risks and deal with the unknown. It requires action and a constructive handling of failure. The process cannot be planned in every detail, it emerges while it is run through. It is the oldest form of development we know; it is human and imperfect, full of surprises and chaos.

The above-mentioned omnipresent and uncontrollable change has a strong traction back, into the illusion of control and order. The present pandemic accelerated and intensified and made this very human fear of control loss – as well as correlated (un)functional coping strategies – even more visible. More than ever the changing environment calls for courage, compassion and a deep connection with one's inner self, others, and the world. On every level: personal, collective, societal, political, economic awareness, a new wave of self-reflection and responsibility for the own actions towards the New.

What are your next steps into the New?



## References:

LinkedIn Studie Global Purpose Index

[https://cdn.imperative.com/media/public/Global\\_Purpose\\_Index\\_2016.pdf](https://cdn.imperative.com/media/public/Global_Purpose_Index_2016.pdf)

Hackl, B. et al. (2017) New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt.

Bergmann, F. (1990) Neue Arbeit: Das Konzept und seine Umsetzung in der Praxis

just Human empfiehlt:

WORK: DEMOCRATIZE, DECOMMODIFY, REMEDIATE

<https://democratizingwork.org/>

World Economic Forum: The Fourth Industrial Revolution

[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=115&v=khjY5LWF3tg&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=115&v=khjY5LWF3tg&feature=emb_logo)

Managerseminare: Reifeprüfung für New Work, Kompetenzen für die Krise

<https://www.managerseminare.de/audio/MS266AR01.mp3>

Mitarbeiterauswahl online only auch im Mittelstand?  
von Nina Patzold und Elisabeth H. Jacobs-Jahrreiß



## Learnings aus 11 Wochen Recruiting in Zeiten von COVID-19

In den letzten Wochen wurden nahezu überall Neubewertungen und Anpassungen von bestehenden Prozessen und Verhaltensweisen erforderlich. Nicht nur im persönlichen Alltag waren wir gezwungen Gewohnheiten aufzubrechen, auch im beruflichen Kontext gibt es viele Bereiche, in denen mit COVID-19 ein Umdenken stattfinden musste, um weiter handlungsfähig zu sein. Im Kontext von Recruiting haben viele Arbeitgeber persönliche Gespräche ganz abgesagt oder zumindest ausgesetzt. So mussten und müssen die Unternehmen und wir als Personalberater große Teile des Auswahlprozesses digital stattfinden lassen, damit Bewerber und Kandidaten weiterhin ausgewählt und offene Positionen überhaupt besetzt werden können. Für viele unserer mittelständischen Kunden, die ein solches Vorgehen vor COVID-19 niemals akzeptiert hätten, stellt dies - trotz der lange schon bekannten technischen Möglichkeiten von Videokonferenzen, Videointerviews, Sprachanalysen, Bewerbungsvideos etc. - eine große Herausforderung dar.

Was wir gelernt haben:

## Flexibilität

So paradox es ist: Quarantäne, Ausgangssperren, Kontaktverbot, Home-Office, all dies hat den Auswahlprozess enorm flexibler gemacht. Reisen entfallen, für eine Videokonferenz braucht es keinen Urlaubstag, für sehr frühe oder sehr späte Termine benötigt es keine Übernachtungen. Die Ortsunabhängigkeit gestattet viel größere und flexiblere Zeitfenster. Seit Mitte März ergeben sich hierdurch deutlich kürzere Prozesse bis zur Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten.

## Akzeptanz durch weniger Organisationsaufwand

Für die Unternehmen wie die Personalberater bedeutet ein Online-Verfahren wenig organisatorischen Aufwand. Buchungen, Preisvergleiche, Stornierungen fallen genauso weg wie Reisekostenabrechnungen, Raumreservierungen, Catering etc. Es bedarf lediglich einer Onlineeinladung oder eines Links.

Verbunden hiermit haben wir eine deutlich höhere Akzeptanz für das Erstgespräch auf beiden Seiten wahrgenommen. Wir beobachten allerdings auch, dass durch die geringere Eintrittsschwelle Kandidaten oft in den Prozess einsteigen, ohne am Ende wirklich Interesse zu haben. Nicht selten kann dies der Kunde wiederum „drehen“, wenn es ihm gelingt ein exzellentes Interview zu führen und die Arbeitgebermarke angemessen attraktiv zu präsentieren.

## Kostenersparnis

In einem analogen Auswahlprozess fallen, wenn man von einer durchschnittlichen Präsentation von drei finalen Kandidaten ausgeht, folgende Kosten an: ca. sechs Erstgespräche mit dem Berater, jeweils mindestens für eine Person Reisekosten, ggf. Übernachtungen. Für die erste Präsentation beim Kunden kommen folgende Kosten hinzu: Reisekosten für Berater und mindestens drei Kandidaten, ggf. Übernachtungen, häufig Reisekosten auch auf Seiten des Kunden; für die Zweit-Gespräche beim Kunden: Reisekosten für mindestens zwei Kandidaten, ggf. Übernachtungen. Derzeit fallen lediglich Kosten für den ausgewählten Kandidaten an, wenn er persönlich zur Vertragsunterschrift anreist.

Ressourcen

Die Umwelt freut sich.

## Candidate Experience 4.0

Meetings mit Kollegen via Skype, Zoom, Microsoft Teams, WebEx oder anderen digitalen Medien sind im Tagesgeschäft nicht mehr wegzudenken. Ein Unternehmen, der bereits im Auswahlgespräch auf moderne Kommunikationstechnologien umstellt, zeigt früh seine Aufgeschlossenheit zur Digitalisierung und stärkt seine Attraktivität als Arbeitgeber. Der potenzielle neue Mitarbeiter kann sich von zuhause persönlich präsentieren. Mit digitalen Verfahren sind Einstellungen weiterhin möglich und die Auswahlverfahren bleiben trotz der Krise transparent und valide. Große Konzerne wie die Deutsche Telekom haben sofort reagiert und ganz früh schon aktiv angekündigt, dass „Bewerber-Interviews mit unseren Kandidaten ausschließlich über Telefon- oder Videokonferenzen erfolgen“.

Kandidaten äußern sich sehr positiv über das Umstellen auf online Verfahren und bewerten den Arbeitgeber – auch wenn Sie nicht sonderlich technik-affin sind - als positiv und modern. Die Häufigkeit von schriftlichen Unternehmens-Präsentationen für die Kandidaten hat interessanter Weise zugenommen, obwohl das Bildschirm-Teilen ja nicht einfacher ist, als eine Präsentation auf den Tisch zu legen.

Bei einem digitalen Auswahlgespräch gibt es keine Staus und keine verspäteten Flieger. Eventuelle technische Probleme können vorab getestet und sofort behoben werden. Der Umgang mit auftretenden technischen Schwierigkeiten auf Seiten des Kandidaten ist überdies eine interessante und ungeahnte Möglichkeit, Informationen zu erhalten über Stressresistenz, technisches Know-How, Flexibilität, Ideenreichtum, Souveränität ... etc. (Gleiches erfährt man so ganz nebenbei auch vom Kunden...).

Die Absagequote für Erst- und Zweitgespräch ist ebenfalls deutlich geringer geworden. Nicht immer ein Vorteil, wenn der Kandidat nicht wirklich Interesse hat oder “pokert”. Eine wichtige Erkenntnis ist nämlich auch, dass die Abbruchquote auf Seiten der Kandidaten ganz am Ende des Verfahrens deutlich gestiegen ist im Vergleich zu Prozessen, die komplett persönlich durchgeführt werden.

Kandidaten sind im Homeoffice oft entspannt und sicherer als sonst im Erstgespräch; uns zum Teil eine Spur zu entspannt. Wir haben daher einen “Knigge” für online Meetings entwickelt, der es erlauben wird, sich mehr auf die Person als die individualisierten Kaffeetassen, Kunstdrucke oder Regale mit Kinderspielzeug im Hintergrund, unzureichende Beleuchtung oder Kameraeinstellung etc. zu konzentrieren.

## Fazit

Vorstellungen und Glaubenssätze sind ins Wanken geraten und das ist gut so.

Die digitalen Möglichkeiten sind eine Chance, die Vorauswahl effizienter zu gestalten. Die Krise hat eine enorme Beschleunigung der Akzeptanz dieses Vorgehens auch bei den Unternehmen im Mittelstand und auch bei Kandidaten über 45 bewirkt. Sozusagen erzwungener Weise haben wir erfahren und auch schon ein wenig gelernt, wie wir neue Räume betreten, weil uns das Geübte verboten ist.

Also wird das, was in Asien und Amerika längst zum normalen Bewerbungsvorgang zählt, auch hierzulande eingeführt: Recruiting Prozesse online-only? Für den Mittelstand?

Wir wären nicht just Human, wenn die Antwort „ja“ lautete. Auch bei den Besetzungen in den letzten 11 Wochen hat das finale Gespräch Face to Face stattgefunden. Meist aus Anlass der Vertragsunterschrift, oft verbunden mit dem persönlichen Kennenlernen der Kollegen, einem Unternehmensrundgang nach Dienstschluss. Mit der ersten Lockerung der Ausgangsbeschränkung sind wir sofort dazu übergegangen, die Kunden dahingehend zu beraten, dass bereits nach dem ersten virtuellen Kennenlernen, spätestens nach einem weiteren Videotelefonat ein persönliches Treffen stattfindet. Vertrauen in die wichtige Entscheidung für ein neues Unternehmen oder einen neuen Mitarbeiter wird jedoch immer (noch) über die persönliche Begegnung, ein wirkliches Touch and Feel und die augenscheinlich (nur) damit zu schaffenden Bindung begründet.

Wir haben für unsere Kunden Spielregeln und neue Formen für den online Schritt des Prozesses gefunden und entwickeln diese weiter. So können wir gemeinsam die guten Erfahrungen aus der Krise für die Zukunft auch im Recruiting nutzbar machen und mit Augenmaß das Bewährte schätzen und das jetzt Mögliche nutzen. Mit enormen Vorteilen auf der Kostenseite, schnelleren Prozessen und mehr Flexibilität auf allen Seiten.

Wer sitzen bleibt ist dumm. von Christian Jacobs



Nach nun 11 Wochen Leben im neuen Zeitalter habe ich genug sitzende Menschen gesehen, um mir für den intelligenten Fortgang des Wirtschaftsgeschehens ernste Sorgen zu machen. Unzählige Stunden, Tag für Tag, verbringen, abertausende von Menschen in Telcos bzw. Videokonferenzen: und sitzen. Manche stehen. Kaum Bewegung ist sichtbar. Viele erzählen, dass sie nicht einmal mehr das Gehen zwischen den Meetings haben. Sie sitzen, stehen, sitzen, gehen ein paar Schritte, sitzen ...

Für manche Menschen ist dann der Abend die Zeit für Bewegung. Spazieren gehen, laufen, Rad fahren ... das gibt ein wenig Hoffnung.

*„Im Gehen fängt das Denken das Wildern an.“ (Otl Aicher)*

Wir Menschen sind aufrecht gehende Tiere, was uns ermöglicht hat, die Hände frei zu verwenden, um dann Feuer zu machen. Mit dem aufrechten Gang wurde der Mensch erst möglich. Zum Gehen gehört das Stehen, nicht zwingend das Sitzen oder Liegen. Stehen heißt auch als Mensch da sein, einen oder mehrere Standpunkte haben, von denen sich die Welt und das soziale System erschließt. Im Gehen dann entsteht Bewegung, Gestaltung und die Resonanzen verstärken sich, sowohl mit den und dem Anderen, als auch mit mir selbst.

*„Ohne Spazieren wäre ich tot, und mein Beruf, den ich leidenschaftlich liebe, wäre vernichtet.“ (Robert Walser)*

Nun wissen auch die Wissenschaften, insbesondere die Neurowissenschaften, dass das Gehen uns nicht nur zum modernen Menschen gemacht hat, sondern auch, dass eben vor allen Dingen Spaziergänge, Wanderungen gut für unsere Gesundheit, unser Wohlbefinden und unsere Kreativität sind. Mittlerweile ist das nicht nur eine Empfindung, die die Spaziergängerin oder auch der Spaziergänger schon lange erleben, sondern unzählige Experimente belegen die individuellen Empfindungen und schon Hippokrates wusste:

*„Gehen ist die beste Medizin.“*

Mir geht es hier allerdings darum, neben der allgemeinen Erkenntnis, dass der Spaziergang oder die Wanderung gesund sind und glücklicher machen, vor allen Dingen darauf hinzuweisen, dass das Gehen, die Kreativität, das Potential unseres Gehirns, unser Selbstbewusstsein und unsere Problemlösekompetenz erweitert. Und das all das eben genau nicht im Sitzen geschieht.

Wir haben eine Zeit vor uns, die besondere Kreativität und Problemlösekompetenz erfordert. Wir haben eine Zeit vor uns, in der wir neue Wege gehen können.

Also bewegen wir uns und gehen. Der Gang -oder besser der Spaziergang- in seinen verschiedenen Formen erlaubt uns auch, wenn wir nicht alleine gehen, den so relevanten Abstand von etwa 1.5 Meter. Wir sind im Gehen also sicher und können miteinander sprechen.

*„The first thing to do is to lift your foot. Breathe in. Put your foot down in front of you, first your heel and then your toes. Breathe out. Feel your feet solid on the Earth. You have already arrived.” (Thich Nhat Hanh)*

Wir haben gerade jetzt die Möglichkeit unser Arbeitsleben (wieder) in eine gehende Gestalt zu bringen. Wir werden dann bessere Ergebnisse erzielen. Wir werden auch zufriedener sein.

Lasst uns gehen, allein und gemeinsam.

Die einfachste Möglichkeit besteht darin, genau zu prüfen: muss ich für das anstehende Gespräch bzw. Meeting sitzen? Kann ich die Frage mit nein beantworten? Dann kann ich schon losgehen! Benötige ich eine Möglichkeit für Notizen so stehen mir diese Funktionen heute in fast jedem Smartphone zur Verfügung oder ich benutze einfach analoge Notizzettel. Manchmal muss oder will ich mein Gegenüber sehen und selbst das ist heute mit den üblichen Smartphone-Modellen kein Problem mehr. Darüberhinaus kann ich meine Gesprächspartner sogar an meinem Spaziergang teilhaben lassen und ihnen zeigen wo ich gehe. Wer weiß, welche Schönheit oder Inspiration so überraschend ins Gespräch kommt.

Wir können aber sogar ein paar Schritte weitergehen und uns ganz bewusst Spaziergänge überlegen, die unsere Arbeit bereichern.

Nassim Nicolas Taleb, der Autor des Bestsellers „Der schwarze Schwan: Die Macht höchstunwahrscheinlicher Ereignisse“ und ein weit darüber hinaus angesehener Wissender, geht oft spazieren. Einmal geht er gerne mit Menschen, um eigene Ideen weiter zu entwickeln und er geht gerne durch Großstädte in der Tradition der Flaneure und Flaneusen: in einer großen Stadt ohne Ziel, ohne Termine, ohne Begrenzungen umherlaufen, sich treiben lassen und die Stadt wahrnehmen, Entdeckungen machen, überraschende Begegnungen haben und weitergehen um weiterzukommen. Marc Zuckerberg geht gerne in die heimischen Wälder um wichtige Personalentscheidungen zu treffen. Verabredung im Wald. Gehen. Gemeinsam. Sprechen. Wahrnehmen. Gehen. Entscheiden. Vermutlich ab und an stehen. Nie sitzen.

Unzählige Beispiele finden sich in der Kultur- und zunehmend auch in der Wirtschaftsgeschichte dazu, welche große Bedeutung das Gehen für den Fortschritt hat.

Wir laden nun ein: Stehen Sie auf. Gehen Sie. Machen Sie einen Spaziergang. Flanieren Sie. Wandern Sie.

*Machen Sie allein oder mit Menschen einen GEDANKEN-GANG, indem Sie einen Gedanken bis zu Ende denken.*

*Machen Sie einen PROBLEMLÖSE-GANG im Wald. Der Wald beruhigt. Und Sie verlassen den Wald erst, wenn das Problem gelöst ist. Es empfiehlt sich, um 12 Uhr loszugehen. Bevor die Nacht hereinbricht haben Sie eine Lösung.*

*Oder machen Sie einen ZUKUNFTS-GANG. Finden Sie einen Ort (Land, Region, Stadt), der für Sie viel Sehnsucht oder Zukunftsideen bereithält. Gehen Sie an diesem Ort, allein oder mit Ihrer Geschäftsleitung, mindestens 48 Stunden und bleiben wach. Die Zukunft, ihre Zukunft findet sich.*

FLANIEREN Sie, gehen Sie einfach los. Ohne Ziel. Ohne Idee. Nur aufmerksam. Verlieren Sie sich, Ihre Gedanken, all die Vorstellungen, die Sie von der Welt hatten. Gehen Sie einfach umher. Sehen Sie. Nehmen Sie auf und wahr. Empfinden Sie.

Entdecken Sie Ihre Lust und Leidenschaft am Gehen gegen das Sitzen, für die Gesundheit, das Glück und den wirtschaftlichen Erfolg.

Denn der Gehende ist der „Sainte-Terrer, der Heiligländer“.

Post Scriptum: Stellen Sie sich bitte vor, all‘ Ihre MitarbeiterInnen und Mitarbeiter gehen im Abstand von 1.5 Metern durch eine Landschaft, eine Stadt. Alle sind verbunden. Und erfinden die Zukunft Ihres Unternehmens neu. 9 Stunden. Kaum aufzuhalten, was geschehen wird ...

just Human empfiehlt:

Prof. Shane O‘ Mara: Das Glück des Gehens. Rowohlt 2020

Rebecca Solnit: Wanderlust. Matthes & Seitz 2019

[www.earnestalgernon.de](http://www.earnestalgernon.de)

An interview with Mauro D'agati



*How did you become a photographer and why did you become a photographer?*

When I was 16, I found at home an old Yashica TLR Camera, and I started to take photos in my city, Palermo. It was love from the first time, in particular for the dark room process, and I followed my passion for photography after getting my degree in Law (clearly that was not my calling), offering the first reportages to the magazines in Milan. (back then I was 26)

*How do you work?*

I always work alone, choosing the technique and the camera that fits the story. For my photo stories I start following a certain subject, normally the subject can only be developed and opens up for real in a long-term perspective so most of my projects last for years. The first thing to do is to find an inspiration and a story, to choose. Normally I choose something that is not accessible, not easy, and is largely unseen or ignored. For me it's also a way to get great life experience through photography. To meet people, to discover different realities. Mafia, Secret Worlds, Sex, or to be part of the life of the family that is not mine (see Marzia's Family). Then, when I choose, I establish a personal relationship with people that can help me to develop the story. If they accept me, it is only the question of time...and normally they accept me and we become friends.

Sometimes I get commissioned by magazines for a few days accompanying a journalist, but this is something different, this is a "real" work.

*What is important to you in photography, in your photos?*

To be close to the subjects, inside their worlds. To shoot in a personal way, to have your own style. To conclude the experience with a book, something that remains and gives pleasure to me and to the observers of your work.

*You mostly work in series, right? What does that mean to you?*

In series, sure. I would even say in books. One of my biggest passions. I started a small publishing house called 89books, to accommodate my need in fast-paced production of photography books (as opposed to long-term projects). I got inspired by the great German publisher Gerhard Steidl, who still is my favorite publisher and printer in the world. With him we will make two more books featuring my Sicilian photos soon. In a big story it's hard for me to choose one or two favorite photos. All the photos work together and are part of the big picture that I'm trying to present. I like to work in this way – to build a solid story, and the only way to achieve it, is to go deep, work hard, and make the sequence of the images.

Here we see photographs from the series Marzia's family:  
What does this series mean to you?

The Marzia's Family story started in 2007 from a casual encounter on a beach near Palermo and became clear within time that it will be a lifetime project. I'm really interested in how they live and what will happen in the future, and if my photographs will change or contribute to their lives. It is a poor family in Palermo, but they are full of dignity, and even though they live nearby I feel like this is a sort of parallel reality to mine. Definitely, there is affection, that grew up during the years, and sometimes I try to help them giving some money or support especially in difficult times. In return they invite me to join important events of their life and I spend time with them whenever it is possible.



*What importance does photography have for you in today's society?*

Nowadays is a sort of disaster for the real photography, for these few people who dedicate their lives to this medium. Everybody is a photographer now, with no regards to the quality of the visual content. The Internet, social media and smartphones, billions of photos everywhere. But a picture or a video can still make a difference, it has a power to touch, inform, surprise. A photo can still influence society. Another example is family photos that are still very important to keep the memories alive, especially today when human being has been reminded of its fragility and mortality. I believe that a "good" photo can illuminate joy from the wall, in this sense photography is still important.

just Human empfiehlt:

[www.89books.com](http://www.89books.com)

[www.maurodagati.tumblr.com](http://www.maurodagati.tumblr.com)

IT'S A  
NOURISHMENT  
FOR A SOUL.