

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 3. Juni 2023 Nummer 151

„Weg von der erlernten Hilflosigkeit“

Die Arbeitspsychologin Nicole Kopp polarisiert auf Social Media mit ihren Meinungen zur Arbeitswelt und erreicht damit ein Millionenpublikum. Ein Gespräch über die Herausforderungen von „New Work“.

Das Echo zu Ihren Aussagen auf Social Media ist groß, mit bis zu zwei Millionen Aufrufen pro Post auf LinkedIn. Warum haben Sie begonnen, diese Postings zu verfassen?

Nicole Kopp: Ich war bereits als Studentin mit viel Ehrgeiz bei einer Unternehmensberatung tätig. Dabei ist mir aufgefallen, dass Aufträge immer noch bei Abendessen zwischen alten, weißen Männern in Führungspositionen besprochen und abgeschlossen werden. Das hat mich als junge Frau frustriert. Ich wusste, ich muss mir zum Netzwerken und um potenzielle Kundinnen und Kunden anzusprechen, eine Alternative suchen. Diese Alternative ist für mich seit rund drei Jahren die intensive Nutzung der Social-Media-Plattform LinkedIn. Wobei erst seit einem Jahr tatsächlich Anfragen zu meiner Tätigkeit reinkommen.



Foto: Luca David

„Lasst uns eine Arbeitswelt schaffen, die Menschen erfüllt und nicht nur bespaßt.“

Nicole Kopp
(Arbeitspsychologin in Bern)

Die NZZ hat Sie als Aushängeschild der „New Work“-Bewegung bezeichnet. Wie erklären Sie sich das Interesse?

Kopp: Der Erfolg kommt nicht von ungefähr. Ich investiere viel Zeit und Hirnschmalz in meine Postings. Ich schreibe



Foto: iStock/peshkov

Beschäftigte haben es in der Hand, wie selbstbestimmt sie arbeiten, glaubt Arbeitspsychologin Nicole Kopp.

ausschließlich zum Thema „New Work“ und formuliere knackig und gern auch mal polarisierend.

Was bedeutet für Sie „New Work“?

Kopp: Ich halte mich an das Zitat zur Definition von New Work der Autorinnen Joana Breidenbach und Bettina Rollow: „New Work ist die Transformation der Arbeitswelt, die den Mitarbeiter und seine Fähigkeiten ins Zentrum stellt, in der Hierarchien verflacht oder sogar ganz abgeschafft werden und von gemeinsamer Führung oder Selbstorganisation abgelöst werden.“

Wenn im Job Führung wegfällt und selbstbestimmtes Arbeiten am Programm steht, bricht dann nicht Chaos und Anarchie aus?

Kopp: Nein. Wir müssen weg von der erlernten Hilflosigkeit. Das Spannende ist: Die meisten Menschen sind im privaten Leben sehr wohl fähig, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu tragen. Oft treffen wir sogar sehr große Entscheidungen, etwa, wenn wir uns Eigentum anschaffen oder eine Familie gründen. Nur im Job sind wir plötzlich darauf angewiesen, dass uns wer sagt, wann wir

Kaffeepause machen dürfen. Da kann was nicht stimmen. Warum sollen ausgerechnet in der Arbeitswelt nur die Vorgesetzten in der Lage sein, zu entscheiden? Wir haben uns daran gewöhnt, dass die Führungskraft entscheidet, zum Teil auch, weil es bequem ist.

Sie haben kürzlich den Satz gepostet: „Arbeit muss nicht Spaß machen.“

Kopp: Ich kann den Imperativ nicht mehr hören: „Du musst Spaß haben bei der Arbeit!“ Als ob Arbeit das reinste Vergnügen wäre. Arbeiten kostet: Konzentration, Energie, Selbstkontrolle und Geduld.

Zusammenarbeiten ist anstrengend, unterschiedliche Meinungen aushalten, verhandeln, Kritik einstecken. Deshalb macht Arbeit oft nicht nur Spaß. Lasst uns deshalb eine Arbeitswelt schaffen, die Menschen erfüllt und nicht nur bespaßt.

Sie schreiben, die „Alle sind lieb-miteinander-Mentalität“ bringe Unternehmen nicht weiter. Wie konfliktreich muss unsere neue Arbeitswelt sein?

Kopp: Gleichschritt, Dauerharmonie und Kuschetmosphäre bringen selten exzellente neue Dienstleistungen

und Produkte hervor. Echte Innovation braucht die gegenseitige Herausforderung, das Zusammentreffen von Meinungen und hitzige Diskussionen auf der Suche nach der besten Lösung. Es braucht ein Umfeld, das von psychologischer Sicherheit geprägt ist, in dem Menschen sich trauen, verrückte Ideen, Meinungen und Kritik zu äußern, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. „We agree to disagree“ (zu Deutsch: „Wir sind uns einig, dass wir uns nicht einig sind“) war das Motto eines Unternehmens, das ich einmal beraten habe. Ziemlich cool, finde ich. Und genau das, was es braucht in der heutigen Welt.

Sie weigern sich als Arbeitspsychologin, Coachings abzuhalten bei Organisationsproblemen. Welche Probleme lassen sich coachen und welche nicht?

Kopp: Ich kritisiere, dass viele Coachings einen falschen Fokus haben. Statt die Fehler in der Organisation zu beheben, wollen sie die Beschäftigten verändern. Man doktert an den Menschen rum und traut sich nicht, die wahren Probleme in der Firma anzupacken.

Das Gespräch führte
Denise Neher

Zur Person

Nicole Kopp hat an der Universität Bern Arbeits- und Organisationspsychologie studiert. Nach mehreren Jahren als Consultant hat sie 2020 die Beratungsfirma GoBeyond für New Work mitgegründet. Sie ist Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie. Die 33-Jährige lebt in Bern und arbeitet hybrid in der ganzen Schweiz.

Wie die Arbeitswelt in der Zukunft tickt

Zukunftsforscher sehen im Arbeitsmodell „New Work“ den Megatrend der kommenden Jahre. In Tiroler Firmen kommt Bewegung hinein, sagt der heimische New-Work-Experte Andreas Ablinger.

Von Denise Neher

Innsbruck – Der New-Work-Gedanke geht auf den österreichisch-amerikanischen Philosophen Frithjof Bergmann zurück, welcher am Pfingstmontag vor zwei Jahren verstorben ist. Sein Thema war die philosophische Fragestellung nach der Freiheit des Menschen. Dabei kam er zu dem Ergebnis, dass Arbeit den Menschen unfrei mache und dass das bisherige Arbeitsmodell unweigerlich zu Ende gehen müsse. Er entwickelte das Modell New Work, welches besagt, dass wir nur jene Arbeit verrichten sollten, die uns Sinnstiftung und Selbstbestimmtheit gibt.



„Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie talentierte Fachkräfte nur dann gewinnen und halten können, wenn sie attraktive Arbeitsbedingungen bieten.“

Andreas Ablinger (Experte für „New Work“ in Tirol)

Dazu der Tiroler New-Work-Experte Andreas Ab-

linger: „Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Lage sind, erfolgreich von zu Hause aus zu arbeiten. Dies hat zu einer verstärkten Akzeptanz und Implementierung flexibler Arbeitsmodelle geführt.“

Laut Ablingers Erfahrung setzen sich immer mehr Unternehmen in Tirol mit den Prinzipien von New Work auseinander: „Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie talentierte Fachkräfte nur dann gewinnen und halten können, wenn sie attraktive Arbeitsbedingungen und eine positive Arbeitskultur bieten.“

Um ein New-Work-Umfeld

im Betrieb zu fördern, gebe es laut Ablinger eine breite Palette an Maßnahmen: „Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, eine vertrauensbasierte Unternehmenskultur, die Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit, Investition in Weiterbildung und persönliche Entwicklung, Feedback und Partizipation, Führungskräfteentwicklung, virtuelle Meetings, Chat-Plattformen und Projektmanagement-Tools sind nur einige Beispiele von möglichen New-Work-Maßnahmen“, erklärt Ablinger.

Er berät derzeit Unternehmen in ganz unterschiedlichen Branchen, bestimmte Branchen können aber laut

Ablinger besonders aufgeschlossen für New Work sein, etwa die Technologie- und IT-Branchen, Start-ups, die Kreativ- und Designbranchen sowie Unternehmen im Bereich der Dienstleistungen und des Wissensmanagements.

„Diese Branchen haben oft eine größere Flexibilität bei der Umsetzung neuer Arbeitsmodelle und können von den Vorteilen von New Work, erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit und mehr Produktivität, stärker profitieren. Die Umsetzung von New-Work-Maßnahmen variiert je nach Unternehmenskontext und individuellen Bedürfnissen“, erklärt Ablinger.



„New Work“ wird immer mehr zur gelebten Realität der modernen Arbeitswelt.

Foto: iStock/fotostorm