

Konzept

Ideen

Integration und Zielgruppe

Positionierung

Literatur

Konzept

Interviews

Hintergrund

Menschen

Fragen

Illustrationen

Artwork

Formfindung

Gliederung

Aufbau

Raster

Layout

Schrift

Farben

Illustrationen

Papier

Cover

Ausblick

Website

Layout

Gestaltung

Eindrücke

Rechtliches

Quellen

Impressum

Danksagung

Eidesstattliche Erklärung

Konzept

Idee und Zielsetzung

Die Idee zu dieser Arbeit entstand schon, als ich mein Praktikum absolviert habe. Ich muss dazu sagen, dass ich davor zwar gearbeitet habe, jedoch aber nie auf Vollzeit-Basis. Dabei ist mir aufgefallen, wie wichtig es ist, einen Berufseinsteiger ordentlich einzuarbeiten. Oft fehlte die Orientierung schon bevor es überhaupt an einen Job ging: Wo suche ich einen (Praktikums-)Arbeitsplatz? Wofür interessiere ich mich überhaupt? Was möchte er/war sie von meinen Arbeitgebern? Wie viel Arbeit ist „normal“ und wann mache ich zuviel?

Es stellten sich immer wieder neue Fragen auf, auf die ich bewusst keine Antwort hatte. „Es würde sich schon noch regeln“, „Irgendwie kriege ich das schon hin“, war die Devise.

Wie wichtig es ist, einen Vergleichswert zu haben, wurde mir erst im Laufe des Praktikums bewusst. Klar konnte man sich hinsetzen und auf LinkedIn bestimmte Artikel surfen oder Familie und Freunde fragen. Jedoch konnte kaum jemand eine differenzierte Antwort liefern. Es musste eine Lösung her.

Erst nach eingehender Beschäftigung mit der Humanität in der Arbeitswelt, wurde mir klar, dass Humanität in dem Kontext für verschiedene Menschen auch Verschiedenes bedeutet. Arbeitsumgebungen in verschiedenen Berufen sind unfassbar unterschiedlich, dabei erwarten wir überall gleich behandelt zu werden. Es gibt also kein „normal“ oder „so ist es halt“ – denn es bedeutet für alle Berufsgruppen jedes Mal etwas anderes.

Wie könnte man also diesen Dialog anregen? Wie könnte man verschiedene Berufsgruppen und Hierarchien zusammensetzen, sodass sich vom entstandenen Informationsaustausch auch die Humanität in unserer Arbeitswelt verbessert?

Wieso hängen wir so sehr am Taylorismus, wenns in Schweden längst eine 6h-Woche gibt?

Mit dieser Zielsetzung befasst sich mein Projekt. Das konkrete Ziel: ein Austausch anregen. Ein Austausch, zwischen Berufsanfängern und Führungskräften, Krankenschwestern und Digitalisierungsexperten, der im besten Fall zu Veränderungen im System sorgt. Im Schlimmsten – einen Anstoß gibt, einen Vergleichswert, um sich notfalls nach einem

Unternehmen umzuschauen, welches mehr den eigenen Vorstellungen entspricht.

Konzept

Integration und Zielgruppe

Wie schon im vorherigem Kapitel erwähnt, ist die Zielgruppe – grob gesagt – alle arbeitenden Menschen.

Vor allem aber auch diejenigen, die nach Inspiration und Anstoß suchen, seine Arbeitsumgebung zu verändern oder sich einfach dafür interessieren, wie die Menschen in anderen Berufen mit ihrem Alltag umgehen.

Demnach kann es jeder sein – Matthias, 28, der gerade nach dem Studium in das Vollzeit-Berufsleben einsteigt, oder auch Oliver, 48, der Lust sich für neue Arbeitsmethoden begeistern zu lassen.

Es gibt viele Blätter – auch online – die sich mit dem Arbeitsleben beschäftigen. Social-Media Portale wie LinkedIn oder Xing sind da nicht ausgeschlossen. Diese steuern, in meinen Augen, den größten Teil zu der Kommunikation zwischen arbeitenden Menschen bei. Jedoch könnte es sein, dass für Berufseinsteiger ein Portal, überfüllt mit Informationen, kaum das Richtige ist, um sich den Berufsstart zu erleichtern. Ein Magazin oder eine Zeitung bietet dabei eine Kommunikationsquelle mit gebündelter Information zu aktuellen Themen.

Neben brandeins (<https://www.brandeins.de>), dearwork (<https://dearwork.de/magazin/>) und Gute Arbeit (<https://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit>) gibt es sicherlich noch mehr Formate, die sich mit dem Arbeitsleben beschäftigen. HUMAN(e) ist daher kein Format, was es nicht schonmal gegeben hat. Es unterscheidet sich jedoch durch die Themenauswahl, sowie durch die Möglichkeit noch eine größere Zielgruppe anzusprechen. Es werden Anstöße zu Themen, Methoden und Unternehmen gegeben, die nicht nur „das junge Folk“ sondern auch Menschen des älteren Kalibers ansprechen könnten. Folgend möchte ich in dieser Grafik die Positionierung deutlich machen.

Konzept

Literatur und Recherche

Recherche:

Eine einheitliche Definition der Arbeit zu bilden oder zu finden ist ein schwieriges Unterfangen. Nach dem deutschen Wörterbuch von Oxford Languages [2], welches auch das Wörterbuch ist, das von der Suchmaschine Google benutzt wird, kann man Arbeit als „Tätigkeit mit einzelnen Verrichtungen, Ausführung eines Auftrags o. Ä.“ oder auch als „das Arbeiten, Schaffen, Tätigsein; das Beschäftigtsein mit etwas, mit jemandem“ beschreiben. Es kommt aber auch auf den Sichtwinkel an, aus dem man die Arbeit betrachtet. So haben die Philosophie, die Betriebswirtschaft, die Volkswirtschaft, die Sozialwissenschaften und sogar die Physik jeweils ein eigenes Verständnis der Arbeit und folglich auch eine eigene Definition. Ein anderes wichtiges Kriterium zum Begriff der Arbeit ist der Zeitpunkt, an dem versucht wurde, den Begriff der Arbeit zu definieren. Das Verständnis von dem was Arbeit ist und was sie ausmacht, änderte sich grundsätzlich mit der Zeit. Ging es zum Beispiel zu Beginn der Menschheit und der Arbeit noch um das grundlegende Überleben, so war die selbige - vor allem die handwerkliche Arbeit - in der Antike verpönt und wurde dem einfachen Volke oder den Sklaven überlassen. Erst im Mittelalter wird die Arbeit mit Hilfe des Christentums als treibende Kraft zur Tugend erklärt und fängt mit der zweiten technologischen und industriellen Revolution die uns in der Moderne bekannte Form anzunehmen. Es etabliert sich ein Verständnis der Arbeit, das auf Wissenschaft, Ökonomie und der Humanisierung der Arbeit beruht. [1]

Einen grundlegenden und naheliegenden Aspekt scheinen sich dabei alle diese Sichtweisen zu teilen. Bei der Arbeit handelt es um eine Aktivität. Darüber hinaus herrscht Uneinigkeit über eine allgemeingültige Definition der Arbeit. folgende Aspekte spielen im Kontext der Arbeit aber oft eine wichtige Rolle [1]:

- Arbeit als menschliche Eigenschaft und/oder Tätigkeit
- Die Bewusstheit, Zweckgerichtetheit oder Planmäßigkeit der Aktivität
 - Werkzeuggebrauch
 - Eine mit der Aktivität verbundene Kraftanwendung, Anstrengung, Mühe, Last oder sogar Elend
 - Den Nutzen der Arbeit, mit anderen Worten die ökonomische Wertbildung
- Die vom Prozess der Arbeit selbst ablösbare soziale Aspekte durch Austausch der Arbeitsergebnisse

- Soziale Aspekte der Aktivität wie Kooperation, gesellschaftliche Einbindung und Anerkennung
- Die Gratifizierung der Arbeit, insbesondere der Bezahlung.

Um einen Einblick auf die Welt der Arbeit und insbesondere deren Art sowie der vorherrschenden Bedingungen zu geben, wird in diesem Kapitel auf verschiedene essenzielle Aspekte und Entwicklungen der Arbeit eingegangen. Zunächst setzen wir uns daher mit einem der ersten essenziellen Arbeitssysteme, der Sklaverei, auseinander. Daraufhin rücken vor allem die der Motivation dieser Arbeit näherliegenden moderneren Aspekte und Entwicklungen der Arbeit in den Mittelpunkt. Zu diesem gehören zum Beispiel die Entwicklung der Arbeit durch die Industrialisierung, die Bewegung der Humanisierung der Arbeitswelt und das unser modernes Arbeitssystem prägende Prinzip der digitalen Arbeit.

Sklaverei:

Nach der Arbeit als reines Mittel zum Überleben bildet die Sklaverei als Arbeitssystem, wie sie seit der Zeit der Antike und länger bekannt ist, eine der ersten essenziellen Entwicklungen in der Arbeit und das auch als soziales Konstrukt. So sind aus dem Römischen Reich Aussagen wie „Die Sklaverei setzen wir dem Tode gleich“ erhalten geblieben. Als Sklave wird man folglich von der Gesellschaft als sozial tot angesehen. Dieser soziale Tod wurde dabei vor allem durch vier Prozesse der Entfremdung vorangetrieben [3]:

1. Die Entsozialisierung: Sklaven verlieren ihre Heimat und werden aus ihrem gewohnten Umfeld herausgerissen. Was sowohl für die als Kriegsbeute entführten Sklaven als auch für die landeseigenen, zum Beispiel zur Schuldtilgung, versklavten Bürger gilt.
2. Die Entpersönlichung: Sklaven erhalten den Status von Dingen. Sie sind käuflich und verkaufbar.
3. Die Entsexualisierung: Durch das Entfernen der Organe zur Reproduktion sollen Sklaven gefügig gemacht werden.
4. Die Entzivilisierung: Der versklavte Mensch verliert seinen sozialen Status. Er ist sozial tot. Verwandtschaftsverhältnisse wurden aufgelöst und der Sklave ist nur noch seinem Herrn zugehörig

Als entmenschlichte Dinge konnten Sklaven als universelle Arbeitskräfte vor allem für körperliche Arbeit eingesetzt werden. Dabei verrichteten sie zum großen Teil, einzig im sozialen Status unterschieden, dieselbe Arbeit wie Freibürger.

Selbst ihre Kleidung unterschied sich nicht von der Kleidung der Freibürger. Sklaven verrichteten aber auch die Arbeit, die Menschen mit sozialem Status nicht zugemutet werden sollte, wie zum Beispiel die Mienenarbeit oder die der Geldprägung. [4]

Die Sklaverei ist wohl fast seit Beginn der Arbeit ein Teil derselben. Auch über die Antike hinaus bis hin zu den Sklaven in Amerika die erst 1865 abgeschafft wurde, war die Sklaverei ein etabliertes Arbeitssystem. Heutzutage ist die Sklaverei in allen Ländern der Welt verboten. Glaubt man allerdings Menschenrechtlern wie Dietmar Roller, der Sklaverei als das System Mensch als Ware definiert, dann gibt es auch heute noch ca. 40 Millionen Sklaven auf der Welt. Dies sind mehr als jemals zuvor. [5]

Taylorismus und Fordismus [6, 7]:

Die zweite industrielle Revolution der 1920ern ist eine weitere essenzielle Entwicklung im System der Arbeit, die sich durch die Einführung der Massenproduktion und der Arbeitsmodelle Taylorismus sowie Fordismus auszeichnet. Sie prägt auch heute noch wesentlich unser Verständnis der Arbeit.

Der Taylorismus, benannt nach dem Ingenieur Frederick Winslow Taylor (1856–1915), umfasst die bürokratische Seite der Produktion und ist ein Arbeitsprinzip der Prozesssteuerung von Arbeitsabläufen. Es besagt die klare Trennung von Kopfarbeit und Handarbeit. Prozesse vor allem der Produktion sollen versimpelt werden. Arbeiter sollen dabei nur ganz einfache Rollen in der Produktion einnehmen, und kleine, mechanische Arbeiten nachgehen. Die Einführung eines solchen versimpelnden Arbeitsmodells hatte folglich auch einen großen Einfluss auf den Aufbau der Unternehmen. Der Taylorismus ist wohl das Modell welches als Baustein der „modernen“ Unternehmensstruktur gesehen werden kann, denn dieser hat noch immer großen Einfluss auf die Menschen in den von uns gewohnten Arbeitsverhältnissen. So sind die Nachwirkungen des Modells Taylorismus noch heute vor allem in Produktionsunternehmen sichtbar, die auch weiter (aus guten Gründen) daran festhalten. Später wurde diese Art der Arbeit für die Arbeit am Fließband maßgeblich von Ford weiterentwickelt. Diese weiterentwickelte Variante, der Fordismus, beschäftigt sich dabei mit der technischen Seite der Produktion. Er ist die industriepolitische Konzeption der weitestgehenden Rationalisierung und Standardisierung der Produktion.

In beiden Systemen ist die Arbeit der einzelnen Arbeiter sehr monoton und nicht fordernd und den Arbeitern fehlt es an Kreativität und Abwechslung. In den Vordergrund der

Arbeit rückt die Optimierung aller Aspekte des Produktionsprozesses und der Mensch ist nur ein kleines Zahnrad des Arbeitssystems.

Humanisierung der Arbeitswelt [8]:

Nach dem aufgrund der zweiten Industriellen Revolution der Produktionsprozess in den Mittelpunkt der Arbeit gesetzt wurde, formierte sich auf Grund von zahlreichen Protesten Mitte der 1970er ein neues Motiv in Deutschland. Mit dem Reformprogramm Humanisierung der Arbeitswelt (HdA) sollte der Mensch und die Kombination Mensch-Maschine im Fokus der Arbeit stehen. Die HdA begann als Gemeinschaftsprojekt von Staat, Wissenschaft, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite im Jahr 1974 mit den allgemeinen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch die Entwicklung innovativer Arbeitsbereiche als Ziel.

Über die Hälfte der ins Leben gerufenen Projekte beschäftigten dabei sich mit der Beseitigung von Belastungen am Arbeitsplatz. Andere Projekte hatten die Grundlagenforschung zur Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Normsetzung,

Richtlinien, Richtwerte des bestehenden Arbeitsschutzsystems und neue

Organisationsformen als Ziel. Dabei kamen Menschen aus verschiedenen Ebenen und

Gruppen zusammen, um eine möglichst große Akzeptanz und Wirkungsradius zu erreichen

Das Programm war ein Gemeinschaftsprojekt und wurde mit Geldmitteln vom Staat unterstützt.

Es wurde jedoch schnell klar, dass es keine Patentlösung zur Neugestaltung von Mensch-Maschinen-Systemen gab und man beharrte teilweise sehr stark auf pragmatisch-technologischen Lösungsansätzen. Da kein Konsens über Methoden gefunden werden konnte, konnte die HdA die Unternehmen letztendlich „nur“ finanziell bei der Umsetzung der Modelle unterstützen.

Dabei kam es zu keinen neuen Regelungen und es war den einzelnen Unternehmen vorbehalten, ob und wie sie neue Methoden der Arbeit einführen.

Die erarbeiteten Modelle konnten kaum durchgesetzt werden, da viele Unternehmen sehr stark an alten und starren Denkmustern festhielten. Innovation wurde dadurch kaum geschaffen, bzw. sehr ausgebremst.

Die Bewegung der HdA wurde trotz teils heftiger Debatten im Bundestag in den 1980er Jahren fortgesetzt und dann durch das Nachfolgeprogramm „Arbeit und Technik“ abgelöst.

Dafür wurde das HdA-Programm zuvor analysiert und über-

prüft. Man versuchte eine Neuausrichtung des Programms einzuleiten. Jedoch auch hier konnte man keine nennenswerten Erfolge erzielen, auch wenn über 2500 Projekte in Höhe von über 1 Million DM durchgeführt worden sind. Es folgte das Programm „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ ab 2001 und ab 2006 das Programm „Innovationen mit Dienstleistungen“. Dabei wurden immer wieder „Anpassungen an die jeweils aktuellen Herausforderungen“ durchgeführt und durch „arbeitsgestalterische Programme“ umgesetzt.

Letztendlich ist die HdA also ein Versuch den Menschen wieder in den Mittelpunkt zu rücken, um die im Taylorismus und Fordismus etablierten Strukturen aufzubrechen. Dies gelang und gelingt auf Grund starrer Unternehmensstrukturen aber nur sehr bedingt und ist auch heute noch relevantes Ziel der Arbeitnehmer.

1.4 Digitales Arbeiten [10]:

Ein maßgeblicher Aspekt, der die moderne Arbeit mehr als je zuvor prägt ist das digitale Arbeiten. Der digitale Arbeitsplatz ist vor allem in Zeiten von Corona nicht mehr weg zu denken. Die Arbeitsumgebungen von vor 20 Jahren sind heute nicht mehr wandelbar

und agil genug, um den Erfolg eines Unternehmens zu sichern, denn zu verschiedene Tools und nicht integrierte Anwendungen behindern die Effektivität der Arbeit und demoralisieren Mitarbeiter. Mit dem Konzept des digitalen und damit einhergehend vor allem des intelligenten Arbeitsplatzes versuchen Unternehmen die Effektivität und die Konnektivität der Mitarbeiter zu gewährleisten. Während immer mehr Anbieter Lösungen wie Slack, Microsoft Teams, Cisco Webex Teams, Trello, Zoom als so genannte Collaboration-Lösungen, Enterprise Social Networks und Social Intranets auf den Markt werfen, wollen kleine Betriebe und große Konzerne gleichermaßen nur eines: Die digitalen Technologien nutzen, um ihre Kommunikation und ihre Geschäftsprozesse zu modernisieren. Das Wohlergehen des Menschen rückt im digitalen Arbeitsplatz also hinter die Prozessoptimierung als primäres Ziel.

Je nachdem, welches Problem genau die Unternehmen angehen wollen, werden dabei Lösungen gebraucht, die:

- die Kommunikation innerhalb des Betriebs optimieren,
- die Zusammenarbeit an Projekten produktiver gestalten,
- den allgemeinen Informationsfluss innerhalb des Betriebs verbessern,
- die Einbindung externer Partner erleichtern,
- oder alles zusammen.

Jedoch hilft auch das beste Tool nicht, wenn es nicht genutzt

wird. Auch starre, hierarchische Führungsstile verhindern eine dynamische Zusammenarbeit. Es kann wohl davon ausgegangen werden, dass das Gewährleisten einer dynamischen und kreativen Umgebung und das Erlauben von Zusammenarbeit interdisziplinärer Teams zu glücklicheren Mitarbeitern, kreativen Ansätzen und folglich natürlich zum Gewinn für die Unternehmen führt. Die Tools zur Zusammenarbeit ersetzen allerdings nicht Maßnahmen, die zur Zusammenführung des Teams gedacht sind. Der menschliche Aspekt darf nicht vergessen werden, denn auch das beste digitale Tool wird von einem Menschen gesteuert. Ein Ansatz, um zum Beispiel langweilige Prozesse möglichst einfach und „spaßig“ zu beschreiben, ist zum Beispiel das bewährte Prinzip der „Gamification“. Hier wird der eigentliche Arbeitsprozess und dessen Ziel als meist einfaches Spiel verkleidet und oft können gleich zwei Ziele erreicht werden: Zum einen können Prozesse digital und effektiver ablaufen und zum anderen wird die menschliche Seite des Prozesses durch die Gamification angesprochen, gefördert und vor allem nicht vernachlässigt.

Literaturverzeichnis:

[1] Böhle F, Voß G., Wachtler G., 2010, Handbuch Arbeitssoziologie

[3] Egon Flaig, 2009, Weltgeschichte der Sklaverei

[4] Jan Kruse, 2002 Geschichte der Arbeit und Arbeit der Geschichte

[5] Stephan Karkowsky, 2019, Menschenrechtler im Interview, www.deutschlandfunkkultur.de/menschenrechtler-ueber-sklaverei-es-gibt-heute-mehr-sklaven.1008.de.html?dram:article_id=456766, Abgerufen: 20.02.2021

[6] Syska, A., 2006, Produktionsmanagement – Das A - Z wichtiger Methoden und Konzepte für die Produktion von heute. Produktionsmanagement.

[7] Bonazzi, G., Tacke, V., 2014, Geschichte des organisatorischen Denkens

[8] Kleinöder N., 2016, „Humanisierung der Arbeit“ Literaturbericht zum

„Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens“

[9] Bacon J, 2012, The Art of Community, Second Edition

[10] Leitner M., Kesselring A., 2008, Studie Soziale Innovation in Unternehmen

Konzept

Konzept

Konzept

Die Geschichte der deutschen Zeitungen begann nicht mit dem Erscheinen regelmäßiger Nachrichten - die ersten gewöhnlichen Zeitungen im modernen Sinne erschienen erst zu Beginn des 17. Jahrhunderts. Im Gegenteil, die Zeitungswirtschaft entstand im späten Mittelalter. Mit der Konzentration und Ausweitung des Handels und der Zunahme politischer Ereignisse ist auch die Informationsnachfrage gestiegen.

Zu diesem Zeitpunkt war der handgeschriebene Nachrichtensatz in Form von Briefen geschrieben worden. Diplomaten, Kaufleute und Adlige nutzten diese frühe Form von Zeitungen, um sich über politische und wirtschaftliche Ereignisse zu informieren. Die sogenannten „Briefzeitungen“ werden von bezahlten Reportern geschrieben, die Nachrichten von großen Handelszentren sammeln und an Kunden senden. Einige Inhalte erreichten auch die Stadt- und Außendienstmitarbeiter, in denen die Nachrichten veröffentlicht wurden.

Die Reichen unterhielten ihre Kommunikationsnetze, während die großen Handelsunternehmen ihre eigenen schriftlichen Zeitungen in Auftrag gaben.

Die Zeitung ist also ein recht altes Medium, welches mittlerweile jedes Alter und jede soziale Schicht erreicht.

Aus diesen Überlegungen entschied ich mich bei diesem Artwork für Magazin mit „Zeitungscharakter“.

Es sollte einen Austausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen und Hierarchien anstreben durch Artikel über Arbeits- und Führungsmethoden, Trends und Unternehmensvorstellungen.

Den ursprünglichen Plan von einer traditionellen Zeitung habe ich jedoch verworfen. Ein schien ein Magazin erschien gemäß heutiger Zeit praktischer und zeitgemäßer (mehr dazu, siehe Kapitel zur Formfindung).

Das Medium ist ein Magazin, welches optisch einer Zeitung ähnelt. Eine Option für ein Onlineformat ist ebenfalls Teil der Konzeption. Letztendlich wird die Magazinausgabe durch Plakate beworben. Das Thema der Ausgabe lautet „Digitalisierung“ um das aktuelle Weltgeschehen zu beschreiben. Einen Ausblick auf eine weitere Ausgabe gebe ich in dem Katitel „Ausblick“.

Interviews

Hintergrund

Um den humanitären Charakter des Magazin zu unterstreichen, habe ich nach Menschen gesucht, die zu dem Magazinthema „Digitalisierung“ aus verschiedenen Perspektiven etwas erzählen können.

Im besten Fall wären es Menschen aus Bereichen wo eine Digitalisierung möglich ist. Gegenübergestellt den Menschen, wo Digitalisierung oder Digital Workplace nicht oder nur in einem begrenztem Rahmen möglich ist.

Dazu habe ich, zu jeder Rubrik, einen Menschen befragt: Oliver Chaudhuri, der Geschäftsführer und Teamleiter ist. Bei seinem Unternehmen handelt es sich um eins, welches digitale Lösungen für einen modernen, digitalen Arbeitsplatz anbietet.

Matthias Schaffeld, welcher nach einem Masterstudium ins Berufsleben gestartet ist. Bei seinem Arbeitsplatz handelt es sich um eine öffentliche Einrichtung, die wir alle kennen – die Universität.

Martin Dittrich, der eine Pflegekraft ist. Dabei ist vor allem die Gegenüberstellung der verschiedenen Sichtpunkte spannend. Bei den Interviews werden Erwartungen und Wünsche formuliert, als auch Lösungen aufgezeigt und Probleme aufgedeckt.

Interviews

Fragen

Um besonders auf die einzelnen Situationen der Menschen einzugehen, habe ich versucht möglichst situationspezifische Fragen zu stellen.

Ich habe versucht, die Unterschiede durch meine Fragen zu definieren, um möglichst eine interessante und spannende Gegenüberstellung zu schaffen.

Die Interviews wurden ausschließlich online geführt, da eine andere Methode die heute Situation leider nicht zulässt.

Folgend werden die Fragen aufgelistet:

Oliver Chaudhuri (Geschäftsführer, Teamleiter Communication & Change HIRSCHTEC)

1. Hallo Herr Chaudhuri, könnten Sie sich kurz vorstellen?
2. Wie geht Ihr Unternehmen mit dem Thema „Digitalisierung“ um?
3. Ihr Unternehmen begleitet seine Kunden bei den ersten Schritten der Digitalisierung. Was sind dabei die häufigsten Hürden?
4. Gibt es Wege und Methoden, um die Einführung dieser für die Menschen einfacher zu gestalten? Wie erreichen Sie hohe „Verwendungsquoten“?
5. Was würden Sie den Unternehmen raten, die gerne, vor allem auch im Zwang der heutigen Lage, Prozesse im Sinne der Digitalisierung optimieren möchten? Wo fängt man da an?
6. Wie arbeitet es sich im Homeoffice? Haben Sie im Team bestimmte Praktiken, die die Kommunikation erleichtern?
7. Wie unterscheidet sich Ihre Rolle als Teamleiter heute im Vergleich zu vor 5-7 Jahren?

Matthias Schaffeld (Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Duisburg-Essen)

1. Herr Schaffeld, könnten Sie sich kurz vorstellen? Was machen Sie beruflich?
2. Arbeiten Sie gerade im Homeoffice? Seit wann? Wie geht es Ihnen dabei?
3. Gefällt es Ihnen im Homeoffice? Was sind Ihre täglichen Hürden?
4. Wie geht es für Sie weiter? Möchten Sie in Zukunft auch die meiste Zeit im Homeoffice verbringen?

5. Hatten Sie schon immer die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten? Wirkt sich der heutige Zustand auf Ihre Produktivität aus?
6. Wie gehen Sie mit der flexiblen Arbeitszeit Einteilung um? Müssen Sie immer erreichbar bleiben? Wie funktioniert dabei die Arbeit mit Kunden, Vorgesetzten, Studierenden?
7. Wie könnte man das Homeoffice aus Ihrer persönlichen Perspektive verbessern? Was würden Sie sich von Ihren Vorgesetzten wünschen?

Martin Dittrich (Student, Pflegehilfe)

1. Hallo Herr Dittrich, können Sie sich kurz vorstellen? Was machen Sie beruflich?
2. Wie ist der Zustand auf der Arbeit zurzeit, Stichwort Corona?
3. Erzählen Sie uns wie sich Ihr Arbeitsalltag seit Neustem verändert hat. Gibt es neue Abläufe oder neue Aufgaben?
4. Wie fühlen Sie sich mit diesen (neusten) Veränderungen?
5. Was würden Sie sich von Ihren Vorgesetzten wünschen? Wo wird zu wenig getan?
6. Wie meistern Sie Ihren persönlichen Alltag mit Arbeit und Uni zurzeit? Verläuft Ihr Uni-Alltag nach Ihren Vorstellungen? Wie geht Ihre Uni mit Corona-Regelungen um?
7. Wie würde Ihr idealer Arbeitsalltag aussehen? Gibt es Prozesse, die sich durch die Digitalisierung vereinfachen ließen?

Interviews

Illustrationen

Die Illustrationen zu den Interviews habe wurden im Gegensatz zu den üblichen Illustrationen im Magazin eher realistisch angegangen.

Es sollte ein Bezug zu den zu interviewenden Menschen geschaffen werden. Da ich aber nicht von dem Stil des Magazin abweichen wollte, wollte ich auch keine Fotografien dazu verwenden. Die Farbigkeit und die Methode der Erstellung der Illustrationen ist in sofern beigetrieben. Die Motive entsprungen im Gegesatzu zu den restlichen Illustrationen jedoch realen Fotos um eine möglichst gute Wiedererkennbarkeit zu schaffen.

Artwork

Formfindung

Das Ursprüngliche Berliner Zeitungsformat wurde eingetauscht durch ein Magazin.

Diese Entscheidung bestand vor allem darin, eine möglichst praktische und zeitgemäße Lösung für das Magazin zu finden.

Das Format für dieses Artwork entstand durch das mehrere „Falten“ des typischen Berliner Zeitungsformat 315×470 mm.

Dadurch entstand ein Mini-Tabloid-Format in $157,5 \times 235$ mm.

Durch das Switchen auf des Magazinformat erreiche ich bei meinem Projekt vor allen Dingen ein praktischen, schnell-in-die-Tasche-steckenden Effekt. Im Zug super schnell herausgeholt und gelesen – praktisch.

Trotzdem behalte ich den Charme der Zeitung.

Dadurch dass es die Hälfte (viertel) des Berliner Formats ist, ist es ein würdiger Nachfolger der „typischen“ Zeitung, die zusammengefaltet im Café auf dem Tisch liegt.

Artwork

Gliederung

Das Magazin gliedert sich in drei Rubriken, ähnlich einer Zeitung.

Diese umfassen das Hauptthema des Magazins: „Digitalisierung“, außerdem „Trends 2021“ da es sich um den Jahresanfang handelt. Diese Rubrik würde von Methoden zur Gestaltung des Arbeitsalltag ersetzt werden, in einer regulären Ausgabe.

Außerdem gibt es die Rubrik „Leben Heute“, die Statistiken und mehr personenbezogene Artikel und Auszüge rund um das „Digitalisierung“.

Jede Rubrik wird durch eine doppelseitige Illustration eingeleitet.

Zur Rubrik „Leben Heute“ gehört ein der ein Comicteil – ganz im Sinne einer „richtigen“ Zeitung – als auch ein „Anzeigen“-Teil, wo Unternehmen um das Thema „Digitalisierung“ mit einem Satz vorgestellt werden.

Artwork

Aufbau

Die Zeitung wird folgendermaßen aufgebaut:

Titelbild

Inhaltsverzeichnis

Editorial

Aktuelles Themengebiet – in diesem Fall „Digitalisierung

Methoden des Arbeitsalltags – in diesem Fall „Trends 2021“

Leben Heute

Comic

Anzeigen

Ausblick auf die kommende Ausgabe mit einem Titelbild-

Teaser

Artwork

Raster

Bei dem Rast wurde ein modularer Raster mit 8 Spalten und 12 Zeilen gewählt. Ein modularer Rast im Hinblick auf die verschieden langen Texte und Zitate sowie die Kombination mit Illustrationen schien in dem Fall angemessen. Somit erreicht das Layout eine angenehme Wandelbarkeit bei Platzieren der Texte und Bilder.

Ein modularer Raster wird oft in Magazinen verwendet. Da das Format nicht mehr dem einer Zeitung entspricht, macht es keine Sinn Block-, Schaufel- oder Kaminumbrücke zu provozieren. Dieses typische Zeitungsvorgehen würde das Design eines Magazin überlasten.

Durch das gewählte Raster entsteht jedoch eine ähnliche Flexibilität und Wandelbarkeit wie die einer Zeitung.

Artwork

Layout

Um möglichst bei dem Zeitungsthema zu bleiben und das Magazin mit einer Zeitung im wahrsten Sinne zu „verheiraten“, wurden optische Linien in das vorhandene Raster eingesetzt. Neben offensichtlich statischen Teilungen für den Kopf und Fuß der Seite, wird auch der Text im Bild durch die optischen Linien umrahmt. Das erzeugt einen ordentlichen Eindruck, der den Charakter eine Zeitung oder Katalog unterstützt. Die Umrahmungen schaffen ein spannendes, immer wandelbares Element in der Gestaltung. Für das Auge wirkt es aufgeräumt und abgeschlossen, die Illustrationen und Texte können wandelbar im Raster platziert werden.

Um die Idee des Perspektivenwechsels zu unterstützen, wurden wesentliche Zitate – die „Quintessenz“ – ausgearbeitet und absichtlich in 90 Grad zu der Seite gesetzt. So muss der Leser nun aktiv seine Perspektive wechseln, um eine wichtige Information aufzunehmen.

Artwork

Schrift

Bei der Schrift fiel die Wahl auf „Whyte“ und „Whyte Inktrap“ von den Schweizer Designern Fabian Harb und Erkin Karamemet der ABCDynamo-Foundry.

Die Benutzung von Inktraps – Tintenfallen – hat in der Gestaltung der Zeitungen ihren Ursprung. Bei einer Tinten-falle werden die Ecken oder Details aus den Briefformen entfernt. Wenn der Typ gedruckt wird, verteilt sich die Tinte auf natürliche Weise in den entfernten Bereich. Ohne Tinten-fallen würde die überschüssige Tinte nach außen eindringen und die scharfe Kante ruinieren.

Vorwiegend für Zeitungspapier entwickelt, wurde so die Lesbarkeit der Zeitungen gewährleistet, heute ist es mehr ein Gestaltungsmittel mit einer sentimentalen Geschichte.

Die Schrift „Whyte Inktrap“ vereint die geometrische Schlawheit und Modernität mit runden und weichen Tintenfallen, was der Schrift eine einzigartige und anmutige Gestalt, ohne auf die zeitgemäße Gestaltung zu verzichten.

Visuell eignet sich „Whyte Inktrap“ um serifenlos das Magazin modern erscheinen zu lassen, bietet aber auch durch viele Schriftschnitte genügend Wandelbarkeit.

Dabei wurden vorrangig die Schriftschnitte „Regular“ und „Medium“ verwendet. Die Wandelbarkeit erreichte die Schrift auch durch den Einsatz von Kapitälchen, zu finden in den Überschriften als auch im Magazintitel.

Um die optischen Linien im Layout zu unterstützen, wurden Rubrikittel im Kopf der Seite unterstrichen.

Artwork

Farben

Die Farben Rot und Blau waren schon immer mit der Arbeitsklasse verbunden, sei es die Bezeichnung „Blue Collar“ (eher abwertend), oder Stalins kommunistische Arbeiterbewegung mit der russischen Sichel und Hammer-Fahne in rot.

Diese eher negativen Emotionen wollte ich in meinem Artwork nicht aufgreifen, dennoch aber den „gewohnten“ Bezug schaffen. Somit habe ich die Farben rot und Blau abgestuft mit mehr weiß und schwarz. Heraus kam eine pastellige, moderne Version der Farben mit einem freundlichen Charakter.

Artwork

Illustrationen

Das Artwork stützt sich auf die Illustrationen. Das ist der wesentliche Bestandteil der dieses Projekts. Mit 24 Illustrationen (darunter auch Infografiken), mit Menschen als wesentliches Bestandteil dessen unterstützen diese den humanitären und menschenzentrierten Charakter des Magazin. Auch wenn der Titel „Digitalisierung“ keine Menschen vermuten lässt, versuchte ich das digitale Thema und Menschen miteinander zu verbinden.

Angelehnt an alte Zeitungsillustrationen, die natürlich wesentlich detaillierter dargestellt sind, habe ich versucht den Charakter dessen in den Schattierungen aufzugreifen.

Artwork

Papier

Das Papier, um die Zeitung nochmal aufzugreifen, ist ein 45g Salmon (etwas rötliches Zeitungspapier).

Zeitungspapier hier ist nicht nur ein Stilmittel, sondern unterstreicht auch die „einfache“ Druckart. So wird das Produkt günstig und einfach produziert und ist somit besser zugänglich.

Artwork

Cover

Das Cover dieser Ausgabe sollte einer Vervollständigungs-
leiste bei einem digitalen Medium ähneln. So möchte ich das
Thema „Digitalisierung“ im Cover aufgreifen.

Dadurch dass die einzelnen Wörter im Cover eine Frage dar-
stellen, kann man einen kritischen Zusammenhang und Aus-
einandersetzung mit dem vorliegendem Thema vermuten.

Artwork

Cover

Das Cover dieser Ausgabe sollte einer Vervollständigungs-
leiste bei einem digitalen Medium ähneln. So möchte ich das
Thema „Digitalisierung“ im Cover aufgreifen.

Dadurch dass die einzelnen Wörter im Cover eine Frage dar-
stellen, kann man einen kritischen Zusammenhang und Aus-
einandersetzung mit dem vorliegendem Thema vermuten.

Artwork

Ausblick

Bei dem Ausblick handelt es sich um die Rückseite jeder Ausgabe. Diese gibt das Cover für die neue Ausgabe vor.

Bei diesem Ausblick handelt es sich um eine Ausgabe mit dem Titel „Frauen in der Arbeitswelt“. Auf dem Cover ist Rosie, die Nieterin.

Die fiktive Person Rosie the Riveter (deutsch: Rosie, die Nieterin) war 1941 die Hauptperson eines Propagandafilmes des US-Kriegsinformationsamts für die Anwerbung von Frauen in die Rüstungsindustrie und Titelheldin eines populären US-amerikanischen Liedes. Sie wurde zur kulturellen Ikone dieser Werbekampagne, welche die Frauen symbolisierte, die zu Tausenden während des Zweiten Weltkriegs in der Rüstungsindustrie arbeiteten.

Auf ihrem Gesicht steht „Gird will be girls“, als provokative Andeutung an den typischen englischen Satz „Boys will be boys“, der suggeriert, dass Jungs/Männer wesentlich mehr erlaubt wird.

Der Ausblick auf das Titelbild der neuen Ausgabe soll eine Aufforderung zu einer Debatte darstellen, z.B. im Forum oder als eine Art lesebrief für die neue Ausgabe.

