



Magazin

Wirtschaftsnachrichten der IHK Mittlerer Niederrhein

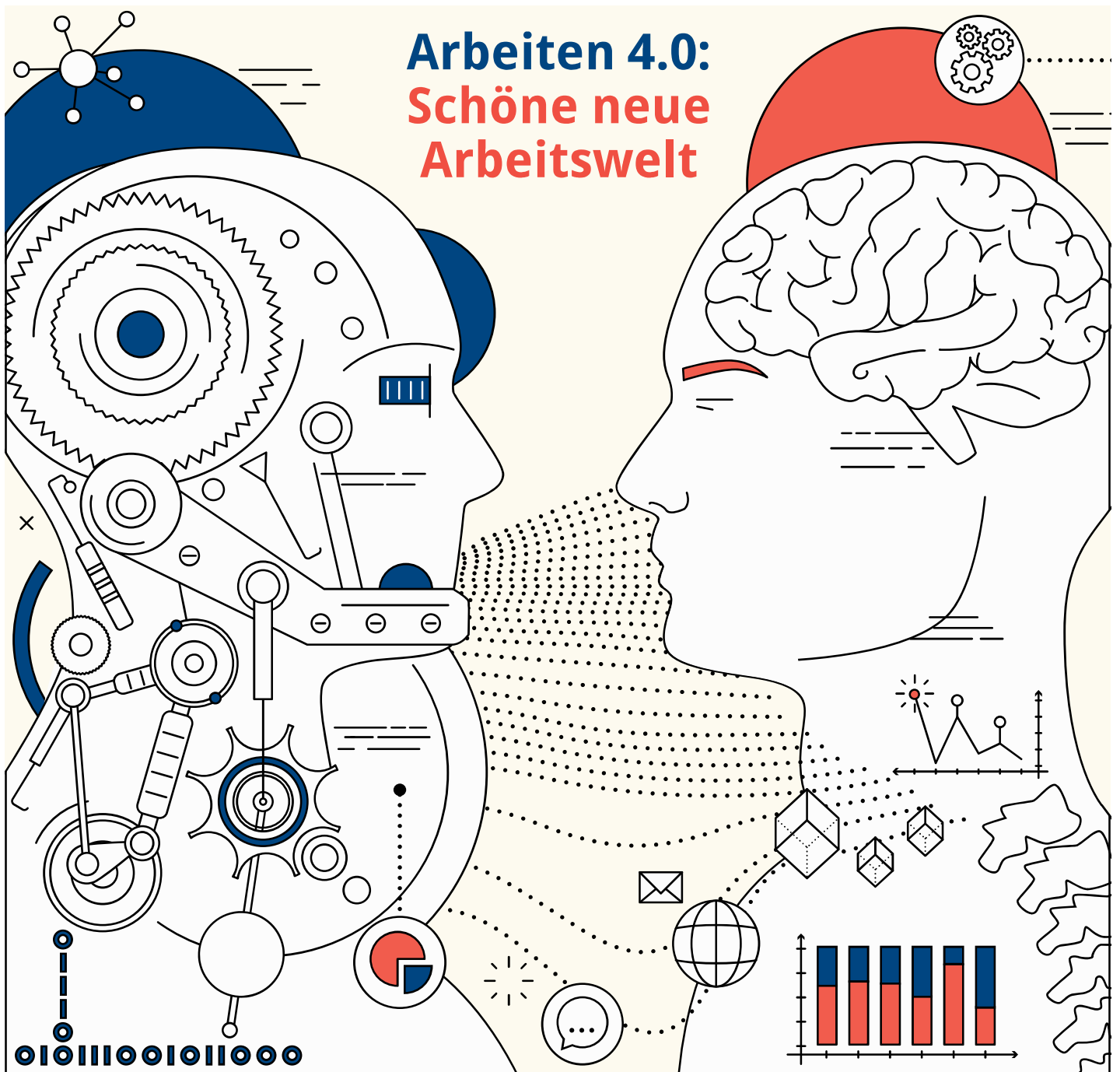
Krefeld | Mönchengladbach | Neuss | Viersen

SERVICE

Spielregeln für die WM

STANDORT NIEDERRHEIN

Wie digital ist der Einzelhandel?



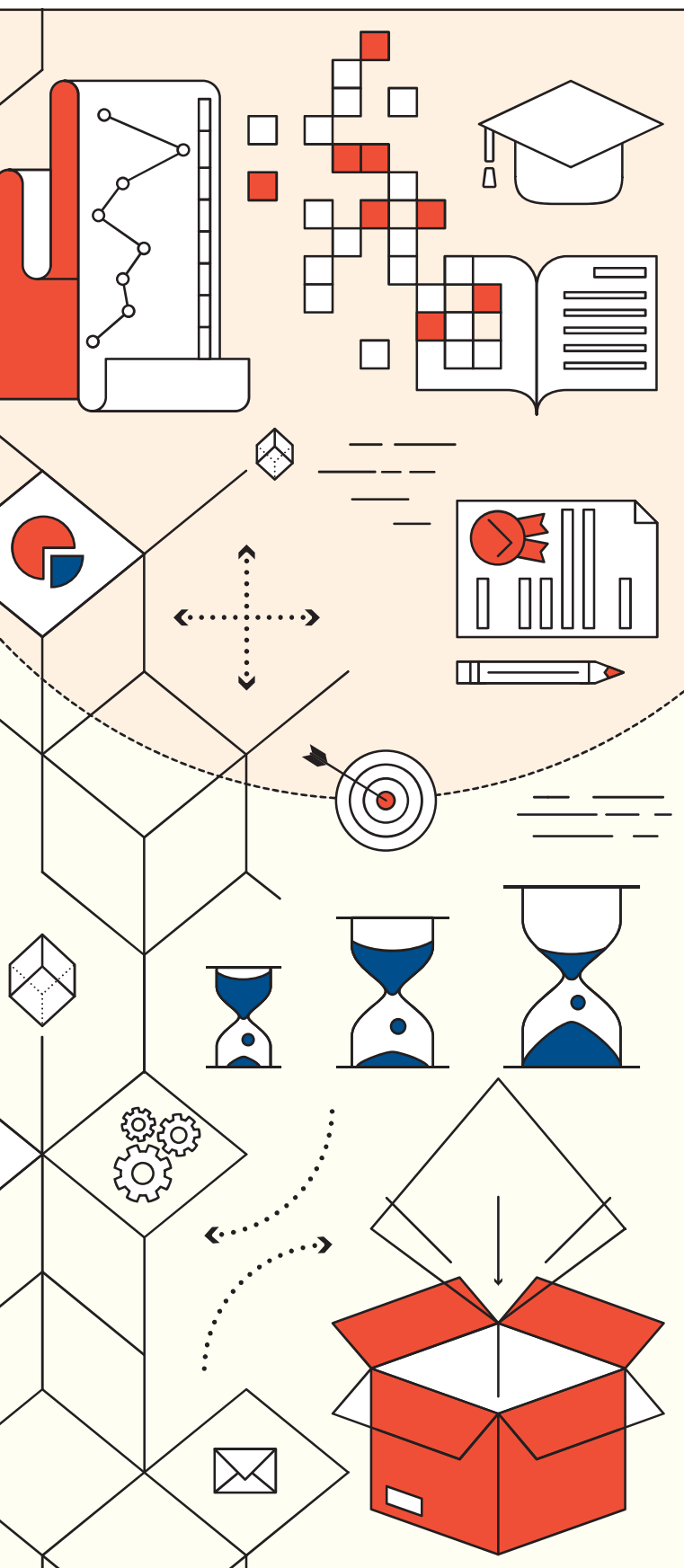
ARBEITEN 4.0:

Schöne neue Arbeitswelt

Die Digitalisierung, der demografische und der kulturelle Wandel verändern die Art, wie wir arbeiten. Hinter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ stecken jedoch mehr als Homeoffice-Arbeitsplätze und Roboter-Kollegen.

Wer wissen möchte, wie das Büro der Zukunft aussehen könnte, der bekommt im Europark Fichtenhain einen guten Eindruck. Die Deutschlandzentrale von Canon in Krefeld erinnert eher an die Lobby eines Museums als an ein Bürogebäude. Der offen gestaltete Eingangsbereich strahlt Großzügigkeit aus. An der Kaffeebar serviert eine Barista Espresso und Latte Macchiato. Es gibt Stehtische und Lounge-Gruppen. Von Arbeit erst einmal keine Spur. Trotz aller Großzügigkeit hat es Canon mit dem umgebauten und 2017 wiedereröffneten Gebäude geschafft, Platz für 600 statt zuvor 400 Mitarbeiter zu schaffen. Wie das? Einerseits setzt das Living Office konsequent auf Großraumbüros, was den vorhandenen Platz besser nutzbar macht. „Hinzu kommt, dass nicht mehr jeder einen eigenen Arbeitsplatz hat“, sagt Pressesprecherin Bettina Steeger. Es gibt im Schnitt 0,7 Arbeitsplätze pro Mitarbeiter. „Es ist immer mal jemand auf Schulungen, in Meetings, hat Urlaub oder ist auf Geschäftsreise. Und wenn doch mal alle da sind, sucht man sich einen freien Arbeitsplatz in einem anderen Bereich, setzt sich mit dem Laptop in die Sofaecke oder macht einen Tag Homeoffice.“

Im ganzen Gebäude gibt es Sitzgruppen, Lounges und kleine Besprechungsräume, die von jedem Mitarbeiter ohne Anmeldung genutzt werden können. Auch die Chefetage ist nicht tabu. Dort geht es zwar etwas ruhiger zu als im restlichen Gebäude, aber selbst der Geschäftsführer sitzt im Großraumbüro und hat dahinter lediglich einen Besprechungsraum für vertrauliche Gespräche. Details wie dieses machen deutlich: Mit dem Living Office wollte das japanische Elektronikunternehmen nicht nur einfach ein Bürogebäude renovieren, sondern auch ein Stück weit die Unternehmenskultur reformieren. Weg vom hierarchischen Traditionsunternehmen, hin zu einem modernen Arbeitgeber,



der flexibles Arbeiten anbietet, seine Mitarbeiter stärker in Entscheidungsprozesse einbezieht und jedem Einzelnen mehr Verantwortung überträgt.

Treiber der Entwicklung: Demografie und Digitalisierung

Dies, da sind sich Experten weitgehend einig, ist auch nötig, um zukünftig als Unternehmen erfolgreich sein zu können. Der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel machen sich schon jetzt in einigen Branchen bemerkbar. In Zukunft werden sich immer mehr Betriebe auf einen Arbeitnehmermarkt einstellen müssen, in dem die Unternehmen qualifiziertes Personal händierend suchen und die umworbenen Kandidaten hohe Ansprüche stellen können. Sie fordern zum Beispiel eine bessere Balance zwischen Privatleben und Beruf, flexible Arbeitszeiten bis hin zum Lebensarbeitszeitkonto.

Und dann ist da noch die Digitalisierung, die immer weitere Bereiche der Industrie, aber auch den Handel und den Dienstleistungssektor umkrepeln wird. Arbeit 4.0 – der Begriff, der in diesem Zusammenhang häufig benutzt wird – ist nicht zufällig eng angelehnt an Industrie 4.0, die vierte industrielle Revolution also (siehe Kasten S. 18). Denn künstliche Intelligenz wird nicht nur eingesetzt, um Maschinen in Fabriken zu steuern, sondern sie wird künftig auch Bürotätigkeiten ersetzen. Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, Human Resource Manager und Bankberater – kaum jemand kann sich heute sicher sein, dass nicht in Zukunft ein Algorithmus seinen Job übernimmt. Das kann selbst für den betroffenen Arbeitnehmer positive Seiten haben, etwa dann, wenn der Computer die lästigen Routinetätigkeiten übernimmt und sich der Mensch stattdessen auf interessante und herausfordernde Aufgaben konzentrieren kann. Für die meisten Menschen klingt das aber vor allem nach Jobverlust.

Professor Alexander Cisik hat an der Hochschule Niederrhein zur Arbeit der Zukunft geforscht. Eine repräsentative Stichprobe von 600 Probanden aus verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt hat der Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologe mit seinem Team dazu befragt, wie die Arbeitswelt im Jahr 2030

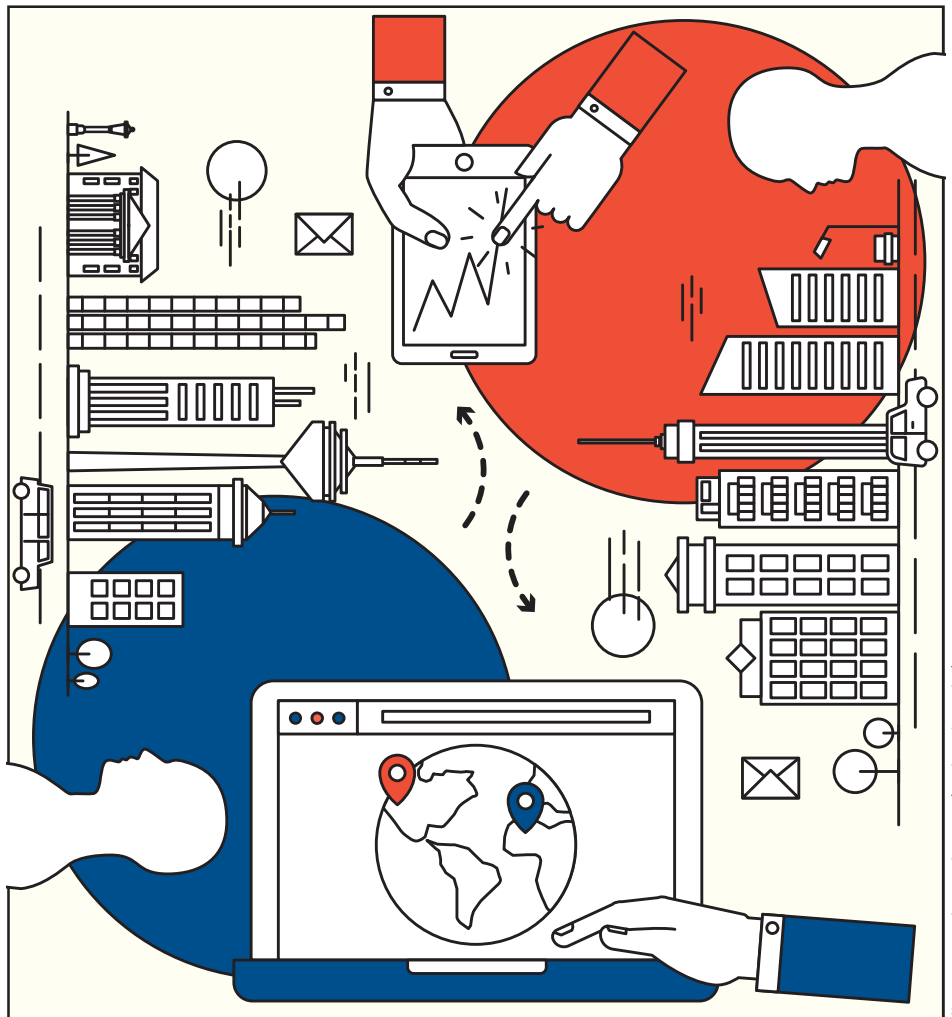


Illustration: Rheinische Post (Carla Schmettler)

“
Dass ein Deutschlehrer den
Schülern ‚Word‘ und ein
Mathelehrer ihnen ‚Excel‘
beibringt, funktioniert nicht.

”
Felix Nattermann,
Gymnasium am Geroweiher

aussehen wird – und was sie davon halten. Eine wichtige Erkenntnis aus der Studie: „Die Befragten gehen mehrheitlich davon aus, dass die Arbeit flexibler wird. Aber sie glauben nicht, dass sich die Menschen zukünftig wohler fühlen werden“, berichtet Cisik. Flexibilität kann positiv sein, wenn sich Arbeit und Familie besser miteinander verbinden lassen. Agile Arbeitsformen, bei denen Mitarbeiter nur noch nach Bedarf auf Projektbasis zusammenarbeiten und bei denen immer mehr Freiberufler zum Einsatz kommen, schaffen aber auch Unsicherheit. „Unternehmen brauchen künftig nicht mehr so viele Angestellte – sie können sich Kompetenzen ins Haus holen, wenn sie sie brauchen und solange sie sie brauchen“, ist Cisik überzeugt.

Anders als bei den drei bisherigen industriellen Revolutionen werde die Digitalisierung nicht nur die einfachen Arbeiter

treffen, sondern vor allem auch das mittlere Qualifikationsniveau, sagt Prof. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen (s.S. 20). Selbst vor Handwerksberufen wie dem Elektriker mache die Digitalisierung nicht halt, so Rump. Wenn heute ein Problem an einer großen elektrischen Anlage auftritt, fährt eine Fachkraft raus, analysiert den Fehler und repariert ihn. Ausgestattet mit der richtigen Technik, könnte dies aber auch eine ungelernte Hilfskraft tun. Intelligente Systeme können viele Fehler eigenständig diagnostizieren. Statt vieler Fachleute im Außendienst braucht es dann vielleicht nur noch einen Experten in der Zentrale, der unterstützt, wenn die künstliche Intelligenz mal nicht weiterweiß.

Von der Schule bis zur Rente: Lebenslanges Lernen

Wenn traditionsreiche Jobs wie der des Elektrikers, aber auch junge Berufe wie der Mechatroniker sich tiefgreifend verändern – wie bereiten wir die jungen Leute darauf vor, dass sie höchstwahrscheinlich nicht das ganze Leben lang einen Job machen werden? Und wie bilden wir sie für Berufe aus, die es heute noch gar nicht gibt? „Wichtig ist, dass man den Auszubildenden klarmacht: Mit der Ausbildung ist die berufliche Entwicklung nicht abgeschlossen. Idealerweise zeigt man den jungen Leuten schon früh einen möglichen Karriereweg auf. Zum Beispiel, dass mit zusätzlichen Abschlüssen wie einem IHK-Fachwirt oder einem Industriemeister bessere Positionen im Unternehmen winken“, sagt Petra Pigerl-Radtke, Geschäftsführerin des Bereichs Aus- und Weiterbildung bei der IHK Mittlerer Niederrhein. Das Ganze gilt aber gleichermaßen auch für die Stammebeschäftigten. „Unternehmen entwickeln sich weiter. Und man sollte auch den Mitarbeitern die Notwendigkeit aufzeigen, dass sie sich weiterentwickeln müssen, um auf Dauer beschäftigt zu werden.“

Und natürlich spiegeln sich die veränderten Anforderungen an die Berufsbilder auch in den Ausbildungsinhalten wider. Ein aktuelles Beispiel sind die Metall- und Elektroberufe, die 2018 um den Bereich Digitalisierung erweitert werden. Aber müssten Themen wie Medienkompetenz, der sinnvolle Umgang mit dem Compu-

ter, die Fähigkeit, selber Software zu entwickeln, nicht schon viel früher, nämlich in der Schule, vermittelt werden?

Einer, der dies bejaht und zudem auch noch weiß, wie es geht, ist Felix Nattermann. Der Informatiklehrer hat am Mönchengladbacher Gymnasium am Geroweier die wohl größte und bekannteste Computer-AG an einer deutschen Schule etabliert: den Codeclub. Hier lernen mehr als 100 Schüler von der sechsten Klasse bis zur Oberstufe immer freitags in verschiedenen Modulen Software- und Web-Entwicklung. Von Scratch bis Raspberry PI, von html bis jQuery reicht die Bandbreite. Wissen, das im normalen Unterricht in der Regel nicht einmal ansatzweise vermittelt wird. „Die Schule hat schon damit alle Hände voll zu tun, ihren normalen Pflichtstoff durchzubekommen. Dazu kommen noch Themen wie gesunde Ernährung oder Schutz vor Mobbing. Und IT kommt dann noch oben drauf“, sagt Nattermann und betont: „Aber wir tun der Sache unrecht. Die Digitalisierung erfasst uns alle, wir müssen das ernst nehmen.“

Dass Schüler heute viel medienaffiner sind als früher, bezweifelt der Informatiklehrer. „Es hantiert zwar jeder mit seinem Handy und glaubt, dass er fit ist. Aber ich merke, dass die Medienkompetenz rückläufig ist. Früher bei Windows 95 musste man sich noch auskennen. Heute nehmen einem Smartphones und Tablets alles ab.“ Was also tun? Nattermann schlägt vor, dass Schüler statt einer dritten Fremdsprache eine Programmiersprache lernen könnten. Denn hier lernt man nicht nur die Sprache an sich, sondern auch Kompetenzen, die in einer digitalisierten Welt gefragt sind. „Wer programmiert, eignet sich eine logische Denkweise an. Man lernt, Systeme zu durchschauen. Man fragt sich: Kann man das optimieren? Ist das sicher?“ Aber dafür braucht es nicht nur alle drei bis fünf Jahre neue Hardware, sondern auch qualifiziertes Personal. „Dass ein Deutschlehrer den Schülern ‚Word‘ und ein Mathelehrer ihnen ‚Excel‘ beibringt, funktioniert nicht.“ Und Office wäre ja auch erst der Anfang. Schon die IT-Grundbildung beinhaltet Themen wie Privatsphäre, Datenschutz und Netzsicherheit. Und Programmieren geht nochmal deutlich weiter. Der Codeclub ist sicher ein leuchtendes Beispiel dafür, wie

Ein Debattenthema

#arbeitenviernull auf Twitter 

„55% der Geschäftsführer und Personaler rechnen mit neuen Bedarfen in Aus- und Weiterbildung. [#Qualifizierung](#) scheint die zentrale Herausforderung der [#Digitalisierung](#) der Arbeitswelt zu sein.“

„Freizeit und Beruf vermischen sich: Fünf Stunden pro Woche arbeitet ein Beschäftigter im Durchschnitt nebenher.“

„So, alles gesagt zu [#NewWork](#), [#ArbeitenVierNull](#) etc. – lasst uns anfangen!“

„Kreativität braucht Freiräume und Grenzen. Welche Eigenschaften braucht ein [#Experimentierraum](#), um [#Innovationen](#) im Unternehmen tatsächlich zu fördern?“

„[#NewWork](#) und seine Fragen: ‚Gilt das Lesen einer dienstlichen E-Mail am Abend schon als Arbeitszeit, und müssen danach die gesetzlich vorgeschriebenen elf Stunden Ruhezeit eingehalten werden?‘“

„In einer Arbeitswelt von morgen mit steigenden Datenmengen, kürzer werdenden Halbwertszeiten von Wissen sowie einer erhöhten Flexibilität am Arbeitsplatz ist berufliche Weiterbildung schon lange nicht mehr Kür, sondern Pflicht!“

„[#Digitalisierung](#) bietet auch viele Chancen für eine menschen- und gesundheitsgerechtere [#Arbeitsgestaltung](#).“

„Brauchen wir eigentlich noch diese Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit?“

♡ 124 💬 89



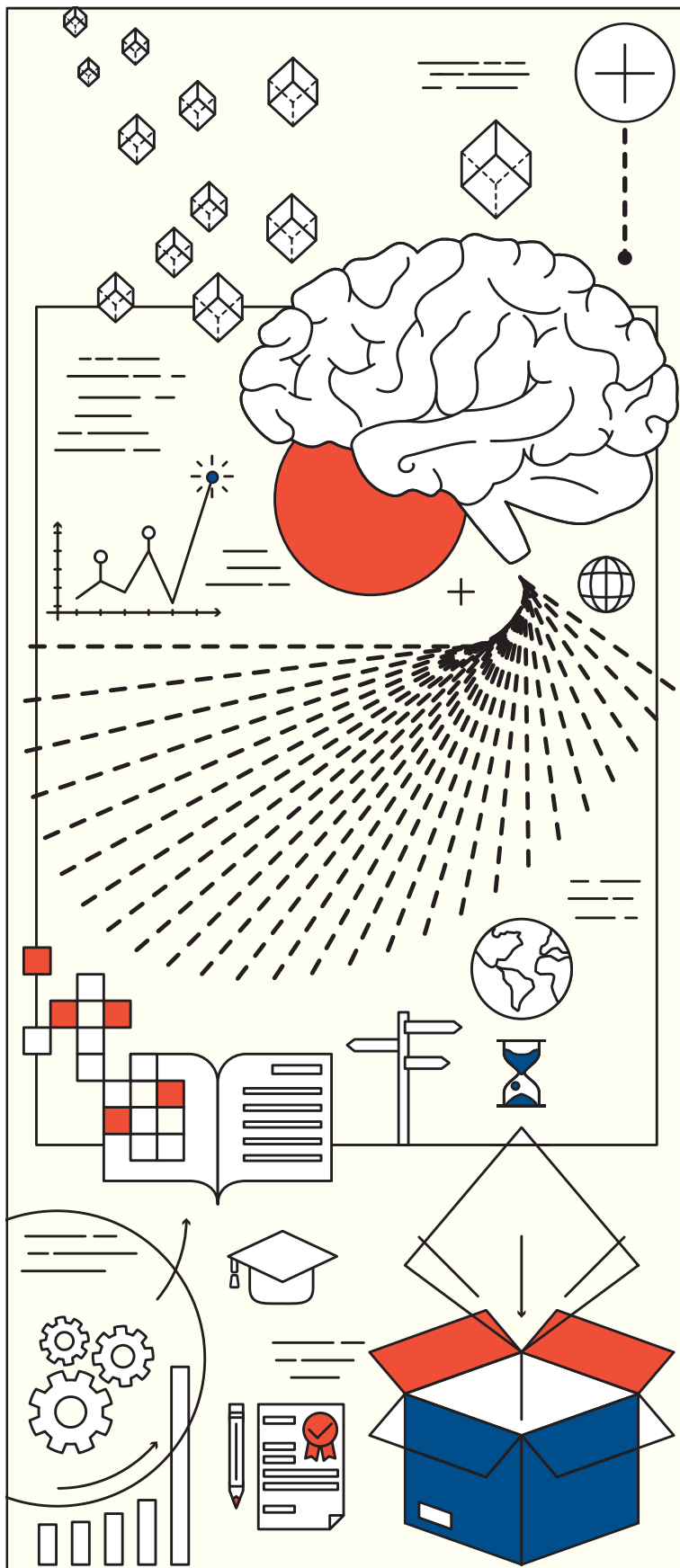


Illustration: Rheinische Post (Carla Schmettler)

man es richtig macht. „Wir haben bei den ehemaligen Teilnehmern eine sehr hohe Quote an Informatikstudenten“, berichtet Nattermann. Aber auf andere Schulen übertragen lässt sich das Konzept nur schwer, denn es ist sehr stark mit dem persönlichen, ehrenamtlichen Engagement von Felix Nattermann verbunden. Ein Ausweg könnte es sein, das Projekt zu kommerzialisieren. Nattermann arbeitet gerade an einem Konzept, bei dem die Eltern etwas Geld zahlen, mit dem zum Beispiel ein Student beschäftigt wird, der sich um die Lehre und Organisation kümmert. So könnte der Codeclub auch in anderen Schulen und Städten etabliert werden, denn: „Die Nachfrage ist riesig.“

Neue Arbeitszeitmodelle: Qualität statt Quantität

Eine Frage, die in jedem Fall bleibt, ist die nach der Motivation für lebenslanges Lernen. Denn der Beruf des Lehrers dürfte zu den ganz wenigen zählen, die man auch in Zukunft sein ganzes Leben lang ausüben können wird. Schwer vorstellbar, dass ausgerechnet diese Lehrer den Schülern eine Geisteshaltung vermitteln können, die ihnen selbst fremd ist. Und an den Hochschulen sieht es nach Auffassung von Professor Alexander Cisik nicht viel besser aus. „Das Studium ist heute sehr verschult – und das ist schlecht, weil wir die jungen Menschen nicht auf die flexible Arbeitswelt der Zukunft vorbereiten.“ Dazu passt ein interessantes Ergebnis aus seiner Studie: Gerade die Befragten um die 30 Jahre zeigten eine leicht verstärkte Abneigung gegen häufige Jobwechsel und die verschwimmenden Grenzen von Arbeit und Beruf. Cisiks These zur Generation Y: „Da bekommen wir womöglich eine Art neuer Spießergeneration.“

Vielleicht haben die Zweifler aber auch gar nicht so unrecht. Denn Flexibilität hat natürlich nicht nur Vorteile. Selbst auf den ersten Blick begrüßenswerte Aspekte der Digitalisierung, zum Beispiel der Wegfall von Routinetätigkeiten, haben auch eine Kehrseite, weiß die Wirtschaftspsychologin und Unternehmensberaterin Dr. Magdalena Bathen-Gabriel aus Krefeld: „Routine ist auch Entlastung. Man weiß genau, was zu tun ist und muss nicht groß darüber nachdenken.“ Wer also Arbeitnehmern künftig ihre Routinen nimmt, um sie zu entlasten, könne genau das Gegenteil be-

wirken. Und auch innovative Modelle wie Lebensarbeitszeitkonten, die es Mitarbeitern erlauben, in gewissen Lebensphasen mehr zu arbeiten (zum Beispiel als Berufsanfänger), um dann in anderen Phasen kürzer zu treten (zum Beispiel, wenn Kinder da sind), müssen nach Ansicht von Bathen-Gabriel wohl durchdacht sein: „Lebensarbeitszeitkonten sind prinzipiell eine super Idee. Aber man muss auch darauf achten, dass sich die Mitarbeiter in jungen Jahren nicht überfordern.“

Konfliktstoff birgt schon die weniger radikale Variante: die flexiblen Arbeitszeiten. Wer morgens als Letzter ins Büro kommt, wird häufig schief angeschaut – und wer als Erster geht genauso. Wenn ein Mitarbeiter dann noch in einem Projekt mit einem virtuellen Team arbeitet, bekommen die Kollegen vor Ort schnell den Eindruck, dass er gar nicht arbeitet. Praktischer Tipp von Bathen-

Gabriel: „Man sollte für jeden ersichtlich machen, woran man arbeitet. Zum Beispiel, indem man die wichtigsten Fragen des Projekts an die eigene Bürotür hängt.“ Aber auch die Führungskräfte sind gefragt: „Sie müssen klarmachen, dass ein Mitarbeiter Aufgaben hat, die nicht unbedingt im Büro erledigt werden können oder müssen.“

Professor Alexander Cisik ist sowieso überzeugt, dass die Quantität der Arbeit zugunsten der Qualität an Bedeutung verlieren wird: „Es kommt eher darauf an, dass Ziele erreicht und Aufgaben erledigt werden, nicht so sehr darauf, dass man eine gewisse Zeit im Büro ist.“ Eine Führungskraft vergibt dann Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresziele und unterstützt ihre Teammitglieder dabei, diese Ziele zu erreichen. Manche Unternehmen experimentieren heute schon damit, ganz auf klassische Führungshierarchien zu ver-

WEISSBUCH ARBEITEN 4.0 & EXPERIMENTIERRÄUME

Mit einem Dialogprozess hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Rahmen für einen teils öffentlichen, teils fachlichen Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft geschaffen. Es ging dabei nicht nur um das Arbeiten in den neuen Produktionswelten der Industrie 4.0. Es ging auch darum, auf Basis des Leitbilds „Gute Arbeit“ vorausschauend die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft zu thematisieren und mitzugestalten. Der Dialog fand Ende 2016 mit dem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ seinen Abschluss. In diesem Dokument finden sich die gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Dialog wieder, darüber hinaus werden Gestaltungsoptionen erörtert.

Das BAMS möchte Unternehmen zudem ermutigen und unterstützen, Lern- und Experimentierräume im Betrieb einzurichten, um das Potenzial neuer Möglichkeiten zu erproben. Gleichzeitig sollen sich die Unternehmen vernetzen, um voneinander zu lernen. Das Ministerium hat eine Online-Plattform geschaffen, auf der Betriebe ihre Lern- und Experimentierräume präsentieren und sich über die Projekte anderer Unternehmen informieren können. Gleichzeitig unterstützt das Ministerium Lern- und Experimentierräume mit Förder- und Beratungsangeboten.



www.arbeitenviernull.de
www.experimentierräume.de

#arbeitenviernull auf Twitter



„Lebenslanges [#Lernen](#) ist keine Frage des Alters, sondern der Haltung. Wer nicht lernt, wird zum Dinosaurier.“

„Der Mensch ist und bleibt die einzige Quelle von [#Innovation](#) und Fortschritt.“

„Es macht sich langfristig bezahlt, in Zeiten von [#Digitalisierung](#), [#Wertewandel](#), [#Demografie](#) auf eine nachhaltige [#Personalstrategie](#) und ein [#Gesundheitsmanagement](#) zu setzen, was in der Unternehmensstrategie verankert und kulturell integriert ist.“

„Arbeit 2020 in NRW: Beschäftigte stärker in [#digitale](#) Gestaltungsprozesse einbeziehen.“

„Apropos Zukunft der Arbeit – zentrale Fragen, bei deren Beantwortung wir alle aktiv mitarbeiten sollten, weil es UNSERE ZUKUNFT ist!“

„Wie können wir zukünftig [#Arbeit](#) gerecht verteilen, sodass Arbeitsfreude, -ergebnis und -kosten ins Gleichgewicht kommen?“

„Lebensfreude der [#Mitarbeiter](#) gehört zu den wichtigsten wirtschaftlich relevanten Werten.“

„[#Digitalisierung](#) erfordert vor allem mehr Geist; und keine Rezepte von Gestern.“

„[#NewWork](#) ist in aller Munde, doch bieten Arbeitsräume von heute, was Arbeitnehmer von morgen brauchen?“

♥ 124 💬 89



www.dammer.de

Gewerbe- und Industriebauten
individuell, wirtschaftlich, innovativ.

peter dammer

Industriestr. 3 · 41334 Nettetal · Tel.: 02157.12970

zichten, und sind damit sehr erfolgreich. Bekanntes Beispiel ist der Outdoor-Ausrüster Vaude.

Kulturwandel im Unternehmen: Mitspracherecht für Mitarbeiter

So weit wird nicht jeder gehen wollen – und auch nicht müssen. Aber mit dem Thema Digitalisierung beschäftigen sollte sich jedes Unternehmen. Und vielleicht ist der Schritt in Richtung Arbeit 4.0 auch gar nicht so groß. „Ich glaube, dass Deutschland sehr gut für die Digitalisierung aufgestellt ist. Denn bei der Automatisierung der Produktion sind wir schon sehr weit. Und langsam macht sich diese Entwicklung auch in den anderen Bereichen der Unternehmen breit“, sagt Elke Hohmann, Leiterin des Bereichs Innovation und Umwelt bei der IHK Mittlerer Niederrhein.

Professorin Jutta Rump sieht das genauso – betont aber auch, dass das Tempo der Unternehmen sehr unterschiedlich ist. Deutlich macht sie das an den vier Dimensionen der Digitalisierung in der Wirtschaft: Zunächst setzen sich Unternehmen damit auseinander, was technisch möglich ist. Die zweite Dimension ist das Thema Geschäftsmodelle. Als Drittes machen sich Unternehmen Gedanken über die Wertschöpfungskette, die Prozesse und die Strukturen, in denen wir arbeiten. Und die vierte Dimension ist die soziale Transformation: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Arbeit selbst und auf die Anforderungen an Arbeit, Qualifizierung und Bildung aus? Rump: „Es gibt Unternehmen, die noch nicht einmal mit Phase eins begonnen haben. Aber ich kenne auch eine Reihe von Unternehmen, die sich bereits mit der vierten Dimension beschäftigen.“

Die soziale Komponente sei auch das komplexeste Thema, das es zu bewältigen gebe, sagt Rump. Denn nur wenn ein Unternehmen es schaffe, die Mitarbeiter mit auf die Reise in eine ungewisse Zukunft zu nehmen, gebe es in der Belegschaft auch die nötige Veränderungsbereitschaft, ohne die eine Transformation nicht gelingen kann. Agile Arbeitsformen, bei denen die einzelnen Mitarbeiter mehr Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten bekommen, können dies begünstigen. Doch die sind in der deutschen Wirtschaft noch lange nicht

angekommen. Laut einer Studie, die das Umfrageinstitut IDG Research im Auftrag von Sippgate durchführte, informiert nicht einmal ein Drittel der befragten Betriebe die Mitarbeiter über den Prozess der digitalen Transformationen – von aktiver Mitwirkung des Personals ganz zu schweigen. Zahlen wie diese zeigen: Vielerorts ist ein Kulturwandel nötig, und der vollzieht sich selten von heute auf morgen. Aber was spricht dagegen, mit einem einzelnen Projekt zu beginnen?

Wie man die Mitarbeiter ganz konkret und kurzfristig einbezieht und ihnen gleichzeitig einen rundum optimalen Arbeitsplatz bietet, hat die Firma Interface vorgemacht. Der Spezialist für modulare Bodenbeläge ist mit seiner Deutschlandzentrale Ende 2016 in den Mies van der Rohe Business Park in Krefeld umgezogen. Auf dem früheren Verseidag-Gelände an der Girmesgath hat Interface das klassisch-moderne Pförtner-

haus von überflüssigen Wänden befreit und zu einem „positiven Raum“ für modernes Arbeiten gemacht. „Positive spaces“ heißt nämlich das Motto, das sich Interface auf die Fahne geschrieben hat. Und das geht weit über einen guten Bodenbelag hinaus, wie Anne Salditt, Marketing Director für Zentraleuropa, erklärt: „Wir haben versucht, das Konzept des Biophilic Designs konsequent umzusetzen. Dabei geht es darum, dass man Räume schafft, in denen sich Menschen wohlfühlen.“ Viele Pflanzen, eine Wasserwand, organische Formen und Materialien, viel Weite, aber gleichzeitig auch Rückzugsorte sind nur einige der Details, die unter dem Strich einen bemerkenswert attraktiven Arbeitsplatz ergeben.

Die Mitarbeiter wurden befragt, was ihnen im neuen Büro wichtig ist. Sie durften aber auch aktiv mitgestalten. Interface rief Workshop-Gruppen ins Leben zu Themen wie „Nachhaltige Mobilität“, „Archivierung“ oder „Modern Working“. Die Gruppe „Health and Wellbeing“ hat zum Beispiel eine Kooperation mit einem nahe gelegenen Gesundheitszentrum organisiert. „Jeder Mitarbeiter bekommt dort ein Punktekonto und kann nach seinen Wünschen Kurse belegen oder Massagen buchen“, erzählt Salditt. Das gesamte Team suchte die Bürostühle aus, und eine andere Workshop-Gruppe entwickelte das Clean-Desk-Konzept. Und auch ein Verhaltenskodex für das neue, flexible Büro ohne feste Arbeitsplätze sollte her – und wurde von den Mitarbeitern selbst erstellt.

Interface beschäftigt in Krefeld circa 25 Mitarbeiter, bei Canon am anderen Ende der Stadt sind es ungleich mehr. Und doch lief die Beteiligung der Mitarbeiter hier ganz ähnlich ab. Auch Canon gründete verschiedene Arbeitsgruppen, die sich mit dem Umbau und papierlosen Workflows beschäftigten. Mit Erfolg, wie Bettina Steeger verrät: „Eine Meinungsumfrage hat gezeigt, dass die Kollegen die Digitalisierung von Arbeitsprozessen überaus positiv bewerten, weil Arbeit schneller und effizienter erledigt wird. Und das neue äußerliche Umfeld verbessert die Interaktion zwischen den Abteilungen. Kritisches Feedback gab es kaum.“ Lachend fügt Steeger hinzu: „Die gefühlte größte Diskussion gab es darüber, dass es nur noch einen Mülleimer pro Flur gibt.“ Carsten Icks

INDUSTRIE 4.0

Der Begriff „Industrie 4.0“ spielt einerseits auf die Software-Entwicklung an, bei der eine neue Hauptversion durch eine Zahl vor dem Punkt gekennzeichnet wird. Häufig wird aber auch von der vierten industriellen Revolution gesprochen. Der digitalen Vernetzung wird damit derselbe Stellenwert gegeben wie der Mechanisierung, der Massenproduktion und später der Automatisierung durch Elektronik.

Die Interpretation als Revolution ist nicht unumstritten, weil auch jahrzehntealte Technik wie Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) bereits digital war. Sicher ist aber, dass die Kombination der traditionellen Produktion mit modernen Konzepten aus dem Bereich der Kommunikations- und Informationstechnik ganz neue Möglichkeiten schafft – zum Beispiel für intelligente Fabriken, in denen sich die vernetzten Komponenten gegenseitig überwachen und die künstliche Intelligenz Prozesse eigenständig optimiert. Und Konzepte wie Mass Customization ermöglichen es, noch besser auf Kundenwünsche einzugehen.