

# NEUE ARBEITSWELT

**IM INTERVIEW: PROF. DR. SVEN HERMANN**  
KREATIVER GESTALTER, GRÜNDER UND PROFESSOR



*„Neue Arbeit setzt den Menschen in den Mittelpunkt, ermöglicht uns Freiräume und stellt die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten möchten.“*

## RISIKEN

### **Warum befassen sich bisher erst relativ wenige Unternehmen mit dem Thema neues Arbeiten?**

Weil neues Arbeiten auch ein Experiment ist, mit unsicherem Ausgang. Es ist ja nicht damit getan, Mitarbeitern Smartphones oder Tablets in die Hand zu drücken und sie in der Cloud arbeiten zu lassen. Eine Kultur und Struktur des ständigen Erneuerns erfordert einen ganzheitlichen und langfristigen Ansatz. Dabei geht es im ersten Schritt vielerorts erst einmal um digitale Aufklärung und das Auseinandersetzen mit Technologien, die für das eigene Geschäftsmodell relevant sind. Neues Arbeiten muss man außerdem er- und vorleben. Der Wunsch, sich verändern zu wollen, sollte daher bei der Unternehmensleitung starten. Wer Veränderung will, geht mit gutem Beispiel voran, lernt Neues, fragt viel, probiert aus und ermöglicht Freiräume.

### **Was bedeutet das konkret für die Logistikbranche?**

Die Logistikbranche ist geprägt von mittelständischen Unternehmen, die oft noch traditionellen Handlungsmustern folgen. Neben Unternehmertum brauchen wir digitalen Innovationsgeist, den Wunsch nach Wandel und auch Mut zur schöpferischen Zerstörung. Neue Wege können nur beschritten werden, wenn Altes zurückbleibt. Tradition ist wichtig und gehört nicht über Bord geworfen, aber jedes Unternehmen ist heute gefordert, schlanker, schneller und innovativer zu werden.

### **Wenn von Digitalisierung gesprochen wird, dann fallen häufig auch die Begriffe Arbeit 4.0 oder New Work. Was ist darunter zu verstehen?**

New Work und Arbeit 4.0 sind Inbegriffe für einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt, der sich insbesondere im Zuge der digitalen Transformation vollzieht. Durch eine zunehmende Automatisierung und die Entwicklungen im Bereich künstlicher Intelligenz werden sich viele Jobs stark verändern oder wegfallen, während neue mit veränderten Kompetenzanforderungen entstehen. Dafür braucht es vielerorts ein neues Umfeld, welches agiles und kreatives Arbeiten ermöglicht.




NEW WORK

CHANCEN



### Wo macht der Einsatz neuer Methoden für die Logistik Sinn?

Gerade wenn es um den Nachwuchs geht, bieten neue Methoden viele Möglichkeiten. Vor Kurzem habe ich mit dem Verein LogistikLotsen für die Metropolregion Nordwest gemeinsam mit BLG LOGISTICS, dem Softwareunternehmen encoway und dem Senator für Arbeit, Wirtschaft und Häfen die Digilab Cruise Days organisiert. Ein Format, in dem Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen drei Bremer Digilabs, die dortigen Arbeitsmethoden und mehr über die aktuellen Herausforderungen und Projekte der Unternehmen kennenlernen konnten. Umfragen nach zu urteilen kann sich eine Mehrheit der Studierenden heute keine Karriere in der Logistik vorstellen. Daran sollten wir mit innovativen Formaten, in denen das kreative Gestaltungspotenzial der Logistik erlebbar wird, etwas ändern.

### Mit dem Digitalisierungstrend sind große Ängste verbunden. Studien belegen, dass bis 2030 die Hälfte der heutigen Arbeitsplätze durch technische Lösungen ersetzt werden könnte. Was können die Ansätze des zukunftsfähigen Arbeitens dem entgegensetzen?

Neue Arbeit setzt den Menschen in den Mittelpunkt, ermöglicht uns Freiräume und stellt die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten möchten. Und sie erinnert uns, was uns gegenüber den Maschinen ausmacht: Empathie, Kreativität und das mehrdeutige Denken zwischen Nullen und Einsen. Diese Fähigkeiten, die Wandel, Entwicklung und Innovation zulassen, sollten Unternehmen fördern.

### Lässt sich die ganze Vielfalt der Arbeitsplätze zukunftsfähig machen? Was passiert mit denen, die nicht kreativ und selbstbestimmt arbeiten möchten?

Nein, nicht alle Arbeitsplätze lassen sich zukunftsfähig machen. Es gab schon immer aussterbende Berufe. Neu scheint allerdings das Tempo und wie tiefgreifend die Veränderungen sein könnten. Maschinen werden langfristig vielerorts effizienter sein als der Mensch. Und wer nicht kreativ und selbstbestimmt

arbeiten möchte, für den bietet sich zum Beispiel das Erlernen der Fähigkeit mit Maschinen zu kommunizieren, zu programmieren, an. Zu viele von uns sind nur digitale Konsumenten, aber wir brauchen mehr wissende digitale Gestalter.

### Was können Unternehmen Ihrer Ansicht nach tun, um ihre Mitarbeiter für die Zukunft fit zu machen und zu befähigen?

In erster Linie geht es darum, einen Rahmen zu schaffen, der Lust auf Veränderung macht und dabei trotzdem Sicherheit bietet. Der Wunsch, sich zu erneuern, kann nicht auf Basis der Angst um den eigenen Arbeitsplatz entstehen. Weiterhin braucht es Methodenkompetenz im Bereich neuer Arbeit, Freiräume zum Gestalten der eigenen Karriere, Hospitationsprogramme zwischen Unternehmen, gezielte Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme im IT-Bereich oder Cross Innovation-Teams, in denen interdisziplinär und über Hierarchiegrenzen hinweg gemeinsam gearbeitet wird. Zudem sind Ansätze mit Studierenden oder Nachwuchskräften als digitale Mentoren eine vielversprechende Möglichkeit. Auch hier gelten die Grundprinzipien neuer Arbeit: Mitarbeiter involvieren, frühzeitig ausprobieren, testen und immer wieder aufs Neue versuchen, besser zu werden.