



DER NEUE MITARBEITERTYP FÜR DIE INDUSTRIE 4.0: ANFORDERUNGEN AN KNOW-HOW UND EIGNUNG STEIGEN

Industrie 4.0 wird Produktion, Geschäftsmodelle und Märkte nachhaltig verändern. Aufgaben und Prozesse werden durch die Interaktion mit intelligenten Maschinen und zunehmende Automation bestimmt werden. Das Gelingen des digitalen Wandels hängt maßgeblich davon ab, dass die Mitarbeiter die richtigen Qualifikationen mitbringen, um Innovationen in den Arbeitsalltag zu integrieren und auch zu nutzen.

Schlüsselkompetenzen für den Mitarbeiter 4.0

Durch das Zusammenwachsen von IT und Maschinen werden die Tätigkeiten sowohl in technologischer als auch in organisatorischer Perspektive anspruchsvoller. Grundsätzlich ist ein ausgeprägtes Verständnis für das Geschäftsmodell des Unternehmens unabkömmlich. Kenntnisse über Branchentrends, Wettbewerbsfaktoren sowie die eigene Unternehmensstrategie helfen, einen starken Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit leisten zu können. Die Digitalisierung erlaubt auch eine wesentlich stärkere Flexibilisierung der Arbeit. Für die Beschäftigten bedeutet das eine stärkere Eigenverantwortung. Sie müssen Abläufe koordinieren, die Kommunikation steuern und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen.

Reines IT-Wissen genügt nicht: Der moderne Mitarbeiter braucht starke Soft Skills

Nur die Unternehmen, die ihre Beschäftigten auf dem Weg zur Industrie 4.0 fit machen, können erfolgreich sein. Dazu gehören Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Arbeitsorganisation, die das Lernen fördert. IT-Fachwissen bleibt weiterhin sehr wichtig, genügt aber nicht, um die geforderten Kompetenzen abzudecken. Immer bedeutender werden die sogenannten „Soft Skills“ wie eine hohe Flexibilität, Lösungskompetenz, Teamfähigkeit sowie kommunikative Fähigkeiten.

Weil die Grenzen der Disziplinen verwischen, muss sich der Mitarbeiter der Zukunft auch darauf einstellen, häufiger mit Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden zu kommunizieren, die keinen technischen Hintergrund haben. Auch hier helfen starke Soft Skills und ein breiteres Überblickswissen weiter. Das Lernen im Prozess der Arbeit einschließlich der Entwicklung geeigneter Instrumente und Module wird die Qualifizierungsstrategien in den Unternehmen nachhaltig prägen. Noch mehr als heute wird sich die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens verstärken.

Die Rolle der Führungskräfte

Den Führungskräften obliegt es, die Mitarbeiter in den Wandel einzubinden. Gefragt sind Information, Aufklärung und Beteiligung. Gute Führung wird damit in Zukunft noch wichtiger. Dabei werden sich die notwendigen Führungsstrukturen an die Erfordernisse der digitalen Wirtschaft anpassen müssen: Auch eine Smart Factory kann nur dann Gewinn machen, wenn Führungs- und Kommunikationsstrukturen passen. Zukünftig werden eher dezentrale Entscheidungsmechanismen statt der heutigen zentralistischen Organisationsformen benötigt. Vor allem die Kommunikation nach innen gegenüber Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten ist entscheidend für ein Gelingen der Digitalisierungsstrategie.

Die zunehmende Digitalisierung in Produktion und Wirtschaft eröffnet große Chancen, birgt aber auch Risiken und erfordert umfassende Veränderungen. Schlüssel zum Erfolg ist mehr denn je die Qualifikation der Mitarbeiter. Die Experten von MFB Resultants vermitteln Ihren Mitarbeitern das Know-how, welches sie zum professionellen und vernetzten Arbeiten in der digitalen Wirtschaft benötigen

MFB Resultants - Wir liefern Resultate