

Industrie 4.0 | 13.10.2017 | Lesezeit 2 Min.

Digitalisierung: Bremsklotz Mensch

Das Internet mit all seinen Möglichkeiten verändert die Arbeitswelt grundlegend. Doch die Unternehmen haben weniger mit der technologischen Seite der digitalen Revolution zu kämpfen als mit der menschlichen - bei Führungskräften und Mitarbeitern.

Die Ergebnisse sind überraschend, um nicht zu sagen erschreckend. In ihrem „Deutschen Industrie 4.0 Index 2016“ sieht sich die Unternehmensberatung Staufien zu einem Weckruf genötigt: Viele Firmen interpretieren die Industrie 4.0 als reines Technologie-Update ihrer Fabrikhallen, heißt es in der Studie - neue Geschäftsmodelle gebe es dagegen nur bei wenigen Vorreitern.

Das Problem ist dabei weniger die Technik, sondern der Mensch. Das zeigen die Antworten von 277 Industrieunternehmen (Grafik):

Fast drei Viertel der Unternehmen sagen, dass fehlendes Wissen der Führungskräfte ein „großes“ oder „sehr großes“ Hindernis auf dem Weg in die Digitalisierung sei.


Industrie 4.0: In Deutschland fehlt die Kompetenz

So viel Prozent der Unternehmen sagen, folgende Missstände seien ein „sehr großes“ oder „großes“ Hindernis auf dem Weg in die Digitalisierung



Befragung von 277 Unternehmen im Sommer 2016

Quelle: Staufen AG
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Auch auf Platz zwei der Mängelliste steht der Mensch: Fast zwei Drittel der Unternehmen beklagen die Wissenslücken der Mitarbeiter. Es mangelt vor allem an IT- und Automatisierungskompetenzen sowie an ganzheitlichem Systemwissen.

Um die digitalen Wissenslücken zu füllen, braucht es mehr grundlegende Kompetenzen, insbesondere für den Umgang und die Analyse großer Datenmengen. Zwar geben fast 80 Prozent der Unternehmen an, sich mit diesem Themenfeld bereits zu beschäftigen – allerdings gehen nur zwei Drittel davon aus, dass sie über das nötige Know-how verfügen.

Nicht die Technik, sondern fehlendes Wissen ist das größte Hindernis für Digitalisierung in Unternehmen.

Neben fehlendem digitalem Wissen attestiert die Studie, dass es ein neues Führungsverständnis braucht, um die nötigen Innovation und die Veränderungsbereitschaft in der Belegschaft zu bewirken.

Folglich sind es vor allem die Vorgesetzten, die umdenken müssen: In einer digital vernetzten (Arbeits)Welt ist die Verantwortung nicht mehr zwangsläufig an die formale Position gebunden, sondern an die Person, die über das Wissen verfügt. Die Führungskräfte müssen also Macht abgeben und bereit sein, in den offenen Dialog mit den Beschäftigten zu treten.

Dafür ist es essentiell, dass die Chefs ihre sozialen Kompetenzen inklusive ihres Kommunikationsstils anpassen – auch, weil die Interaktion mit Mitarbeitern in vielen Fällen nicht mehr „Face to Face“, sondern digital über ganz unterschiedliche Kanäle erfolgt.

Die technische Qualifikation dafür können Weiterbildungen vermitteln. Für ein neues Verständnis von Führung reichen sie aber nicht aus. Dafür braucht es ohnehin mehr als punktuelles Handeln: In den Firmen sollte über die veränderten Anforderungen an Chefs hierarchieübergreifend diskutiert werden, um die Ergebnisse in die zentrale Strategie- und Zielplanung einzubringen und daraus eine zukunftsfähige Führungskräfteentwicklung abzuleiten.

Kernaussagen in Kürze:

- Eine Unternehmensbefragung zeigt, dass fehlendes Wissen der Digitalisierung am stärksten im Weg steht.
- Es braucht ein neues Führungsverständnis, da Kompetenzen nicht mehr zwangsläufig an die formale Position gebunden sind.
- Chefs müssen ihre sozialen Kompetenzen inklusive ihres Kommunikationsstils anpassen – auch weil die Interaktion mit den Mitarbeitern vielfach nicht mehr „Face to Face“ stattfindet.