

REFA-Institut: Weiterbildung 4.0 fordert den Industrial Engineer als Change Manager

Dortmund – 29.09.2016. Der Deutsche Weiterbildungstag 2016 am 29.09.2016 steht unter dem Motto »Weiterbildung 4.0 – fit für die digitale Welt«. Durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeits- und Betriebswelt erheblich. Insbesondere erhöht sich der Anteil an IT-affinen Tätigkeiten, wodurch sich sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte mit neuen Anforderungen konfrontiert sehen. Vor diesem Hintergrund ist eine stetige Weiterbildung erforderlich. Hier ist der Industrial Engineer als Change Manager gefordert, denn dieser muss die neuen Entwicklungen in Arbeitsorganisation und -gestaltung frühzeitig voraussehen und Beschäftigte und Führungskräfte hierauf vorbereiten.

Durch die Digitalisierung und Industrie 4.0 eröffnen sich für die Unternehmen neue Flexibilisierungspotenziale bei der Gestaltung der Arbeits- und Wertschöpfungsprozesse. Eine Untersuchung des Bundesverbands der deutschen Industrie¹ identifizierte die Individualisierung und Personalisierung von Angeboten, die Automatisierung von Prozessstufen, die digitale Integration von Prozessen sowie neue intelligente Logistikkonzepte als einige der relevanten Trends in der Wertschöpfung. Die Bedeutung der IT-Kompetenz nimmt zu und zwar nicht nur im IT-Bereich, sondern in allen Unternehmensbereichen und Branchen.

Die benötigte IT-Kompetenz im Unternehmen ist dabei mehr als die Kompetenz zur reinen Nutzung der neuen Informations- und Telekommunikationstechnologien. Vielmehr müssen auch Trends in der Digitalisierung vorausgesehen werden können, um so frühzeitig Strategien für die betriebsspezifische Entwicklung von Arbeitsorganisation und -gestaltung ableiten und Entscheidungen über deren Realisierung treffen zu können.

Vor diesem Hintergrund muss der Industrial Engineer auf allen Ebenen im Unternehmen bei der Umsetzung der Digitalisierung unterstützen: So müssen z.B. der Geschäftsführung Nutzen und Funktionsweise von Industrie 4.0 sowie resultierende Änderungen der Arbeitsorganisation vermittelt werden, damit diese Entscheidungen über neue Lösungen adäquat treffen kann. Den Planern, Maschinenbedienern, Logistikern, Betriebsräten usw. müssen hingegen deren Vor- und Nachteile aufgezeigt werden, um Widerstände bei der Umsetzung zu vermeiden. Darüber hinaus muss er die Personalabteilung über anstehende Änderungen informieren und beraten, damit diese parallel zur Veränderung der Arbeitsprozesse und -systeme ein passendes Qualifizierungskonzept entwickeln kann.

Entsprechend vielfältig sind Anforderungs- und Kompetenzprofil des Industrial Engineers, der als Change Manager aktiv werden muss. Der Industrial Engineer benötigt neben umfassender Fach-

¹ Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.; Z_punkt GmbH (Hrsg.): Deutschland 2030 - Zukunftsperspektiven der Wertschöpfung. Berlin, November 2011. (BDI-Drucksache Nr. 458)

und Methodenkompetenz auch zwingend Systemkompetenz, also die Fähigkeit, Systeme zu verstehen, zu steuern und zu verändern sowie Chancen und Risiken zu erkennen. Da der Industrial Engineer eine Schlüsselposition zwischen der Geschäftsführung, Führungskräften und den Mitarbeitern einnimmt, muss er ferner auch Sozial- und Persönlichkeitskompetenz besitzen.

Dies macht ein innovatives Weiterbildungskonzept für den Industrial Engineer notwendig, mit dem dieser befähigt wird, den stetigen Wandel in seinem Unternehmen zu begleiten und zu gestalten. Die traditionellen Strategien und Methoden von Industrial Engineering und Personalmanagement werden derzeit vom REFA-Institut überprüft und weiterentwickelt. Methoden und Werkzeuge zielen auf die Balance von Produktivität und nachhaltiger Unternehmenskultur ab, welche die Mitarbeiterorientierung als wichtigen Erfolgsfaktor fördert.

REFA-Institut e. V.

ANSPRECHPARTNERIN: Dr.-Ing. Patricia Stock

KONTAKT: 0231 9796-211, patricia.stock@refa-institut.de