

„Man kann sich nicht in die Zukunft sparen“

Die automatisierte Produktion von morgen weckt bei vielen Arbeitnehmern Unsicherheit. Unternehmen dagegen betonen die Chancen. *ke-NEXT* wagt mit dem Digitalisierungsexperten Prof. Dr. Werner Bick einen Blick auf die kommende Arbeitswelt 4.0.

Herr Prof. Bick, während eine repräsentative Befragung des Bitkom ergab, dass 81 Prozent der Industrieunternehmen an neue Arbeitsplätze für gut ausgebildete Fachkräfte in der Fabrik der Zukunft glauben (2016), ergab eine Studie des Weltwirtschaftsforums (auch 2016), dass Industrie 4.0 bis zum Jahr 2020 unterm Strich mehr als fünf Millionen Jobs kosten könnte. Wo liegt nun die Wahrheit?



Wie bei jeder tiefgreifenden Veränderung wird auch bei der Digitalisierung gerne über Schreckensszenarien spekuliert – ich sehe das optimistischer. Zum Beispiel verliert das Bedrohungspotenzial der künstlichen Intelligenz für den Arbeitsmarkt unter einem sachlichen, realistischen Blick schnell an Substanz: Heute als intelligent bezeichnete Maschinen mögen beeindruckende Rechenleistungen vollbringen, die dem menschlichen Gehirn in diesem Kontext nicht nachstehen, es vielleicht sogar übertreffen. Sie können sogar handeln und Anweisungen befolgen. Aber die gesamte Middleware, der Bereich des menschlichen Gehirns, der Rechenleistung und beobachtbare Handlungen verbindet, fehlt den Maschinen komplett. Sie besitzen weder Selbsterkenntnis, noch Intentionalität, noch Eigenmotivation. Ohne diese Eigenschaften ist aber jeder Wirtschaftskreislauf zum Scheitern verurteilt.

Wie die Arbeitswelt in der Fabrik der Zukunft aussieht, hängt vor allem davon ab, wie die Unternehmen das Potenzial der Digitalisierung in den kommenden Jahren nutzen. Wollen Sie vor allem die Effizienz erhöhen, dann wird Ihnen die Digitalisierung dabei helfen, Stellen einzusparen – das ist klar. Man kann sich allerdings auch nicht in die Zukunft sparen. Viele Unternehmen werden daher die Chancen der Digitalisierung nutzen, um neue oder erweiterte Geschäftsmodelle zu entwickeln. Sie werden ihren Kunden etwa mit Big Data Analytics neue Serviceleistungen wie Preventive Maintenance anbieten. Dazu müssen sie auf Wachstum setzen, wofür wiederum Mitarbeiter notwendig sind.

Apropos Mitarbeiter: Welche Hard- und Soft-Skills muss der idealtypische Arbeitnehmer für die Fabrik der Zukunft mitbringen? Kann man da pauschalisieren?

„Viele Unternehmen werden die Chancen der Digitalisierung nutzen, um neue oder erweiterte Geschäftsmodelle zu entwickeln.“

Prof. Dr. Werner Bick,
ROI Management Consulting



**Digitalisierungs-Training
in einer IoT-Lernfabrik
mit ROI.**

Privat ist es heute Standard, dass man im Internet surft, ein Smartphone und ein Tablet besitzt und deren Funktionen in unterschiedlichen Bereichen nutzt. In den meisten Fällen hat man sich das Wissen hierzu im Learning by Doing angeeignet, kombiniert mit dem ein oder anderen Tipp erfahrener Nutzer. Am Ende wird das, zumindest für den Anwender, im betrieblichen Alltag nicht anders aussehen. Damit reicht ein digitales Grundverständnis, gepaart mit der Offenheit für neue Lösungen, aus. Wichtig ist auch, dass man nie die Neugierde verliert und auch gewillt ist, sich neue Dinge anzueignen und diese dann auch einzusetzen.

Wie sollten Industrieunternehmen ihre Arbeitnehmer idealerweise auf dem Weg in die digitale Zukunft begleiten?

Sie sollten sie zum Experimentieren ermutigen. Denn heute stehen uns neue Technologien schneller zur Verfügung als neue Ideen zu ihrer Nutzung – das verlangt nach einer hohen Flexibilität im Denken und dem Mut zum Ausprobieren, also auch zum Scheitern und Neustarten.

Als Orientierung empfehle ich den Ansatz des Think Big, Start Small: Der Einstieg in die Digitalisierung bedarf eines neuen Denkens und einer Vision, nicht aber unbedingt der Mammutprojekte und einer bis ins Letzte ausgefeilten Strategie. Wesentlich wichtiger ist es, an konkreten, klar umrissenen Projekten zu testen, welche Industrie-4.0-Elemente für das eigene Unternehmen sinnvoll sind, welcher Mehrwert entsteht, mit welchen Implikationen die Veränderungen verbunden sind. Denn natürlich birgt das Betreten von Neuland – auch technologisch – gewisse Risiken. Mit einem schlanken, gut geplanten und erfolgreichen Start besetzt man das Thema von Beginn an positiv. Daneben muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern das nötige digitale Handwerkszeug mit auf den Weg geben. Hierzu bieten sich zielgruppenspezifische Trainingsprogramme an, die auf das Vorwissen und die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppen zugeschnitten sind.

Muss auch ein Umdenken in Studium und Ausbildung erfolgen?

Ja! Für die digitalisierte Arbeitswelt gibt es heute nur sehr wenige relevante Lehrangebote in Ausbildung und Studium. Um diese zu schaffen, bedarf es aber zunächst qualifizierter Lehrer und Professoren. Daneben müssen neue Ausbildungs- und Studienrichtungen geschaffen werden. Wir reden also nicht über Monate, sondern über Jahre und Jahrzehnte. ■



Autor

Florian Blum,
Redakteur
für die Bereiche
Automatisierung,
Elektrotechnik und
ke NEXT.TV