

2

INDUSTRIEARBEIT IM UMBRUCH

Die Transformation von „Blue Collar Work“ im digitalen Zeitalter



Franz-Josef Pohle

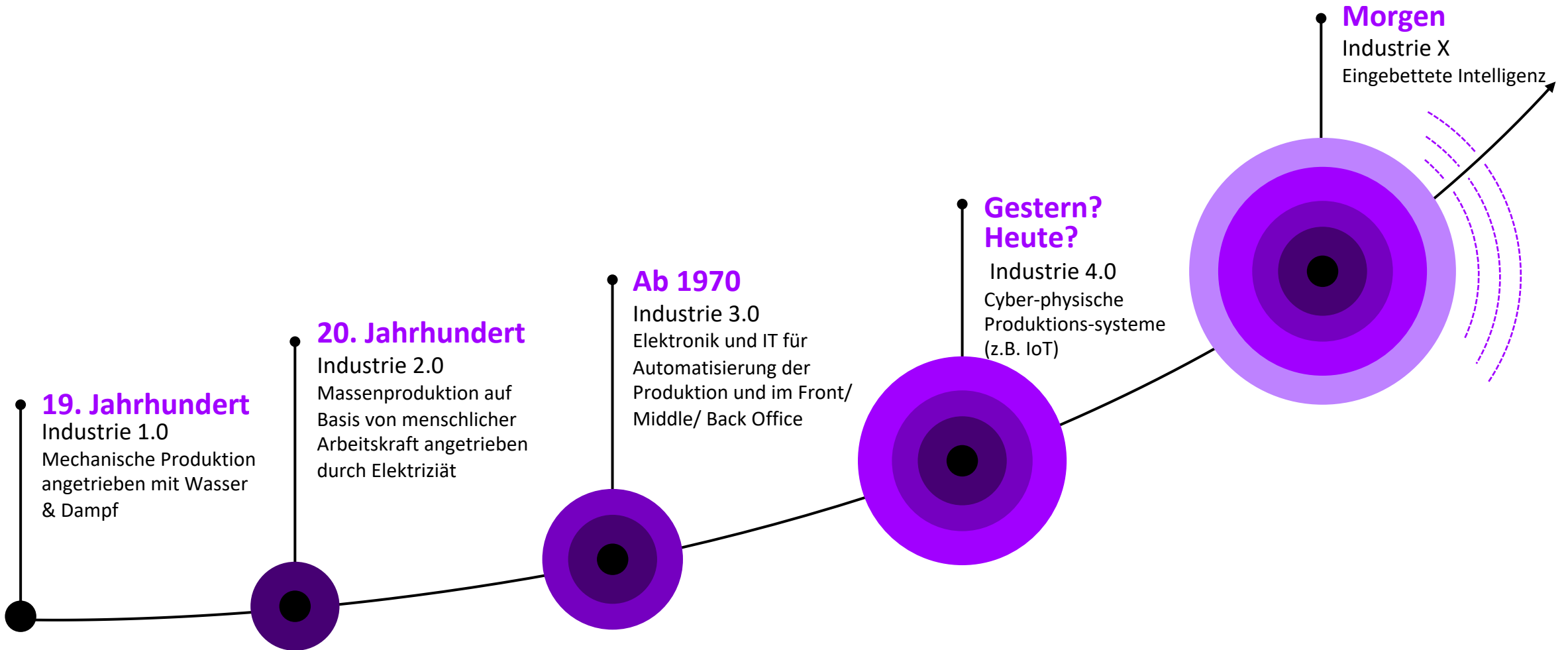
Accenture Industry X
Geschäftsführer DACH
Prozessindustrie



Johannes Greß

Leiter des Accenture Industry X
Innovation Center in Essen

Die **Industrie 4.0** Vision ist genau 10 Jahre alt – Wie weit sind wir noch davon entfernt?





Beim durchschnittlichen digitalen Reifegrad liegt **Deutschland** mit **39,3 %** hinter den USA (45,7%), Singapur (44,8%), Indien (43,4%) und Frankreich (39,5%)

Beurteilung der Unternehmen anhand des Grades **digitaler Schlüsselfunktionen** – beispielsweise:



Analytics zur Beurteilung von Qualitätsproblemen/Nichtkonformität



Digitale Arbeitsplätze



Digitale Rückverfolgung von Warenströmen und Beständen



Kollaborative Plattformen zum Austausch von Daten mit Kunden und Lieferanten



Quelle: The Race for Digital Operations Transformation | Accenture, November 2020,
https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-140/Accenture-The-Race-for-Digital-Operations-Transformation-Final.pdf#zoom=50



**Die vierte
industrielle
Revolution birgt
noch viel unaus-
geschöpftes
Potential**

Drei Treiber, welche die industrielle Arbeitswelt verändern



Produktivität

Steigerung der Produktivität, damit sich Investitionen für das Unternehmen wirtschaftlich rentieren



Mitarbeitererlebnis

Verbesserte Mitarbeitererfahrungen, da menschliche Bedürfnisse in den Mittelpunkt der Lösungen rücken

Sicherheit

Industriestandorte werden sicherer als je zuvor



Vier Schlüsselfaktoren, die Erfolg garantieren

1. Tiefes **Grundverständnis für Technologie** in der breiten Mitarbeiterschaft mit klarer Führung durch den Vorstand
2. Klarer **Business Case** für jede digitale Lösung
3. Jede Innovation muss ein klares **unternehmensspezifisches Problem lösen**
4. **Schnelligkeit**: klein anfangen, testen und schnell ausrollen





Technologische Fähigkeiten
sind die Grundlage für Erfolg

Top 3 besonders **gefragte Fähigkeiten** in den nächsten 4 Jahren für die hochspezialisierte Produktion¹:



Technologieeinsatz, Überwachung und Steuerung



Kritisches Denkvermögen und Analyse



Aktives Lernen und Lernstrategien



Barrieren für die Einführung neuer Technologien
zu **67,7%** auf **Qualifikationslücken** zurückzuführen¹



**Was heißt das für John
aus der Instandhaltung?**

“

Papierkram, um jeden Schritt, den man macht, zu dokumentieren ist lästig. Ich will Probleme lösen und kein Buch schreiben.



John, Instandhaltung

- Seit 10 Jahren im Betrieb
- Er kam als Werkstudent und wurde zum Gruppenleiter in der Instandhaltung

MOTIVATION - Was John antreibt

Seinem Team helfen, das Arbeitsleben zu erleichtern

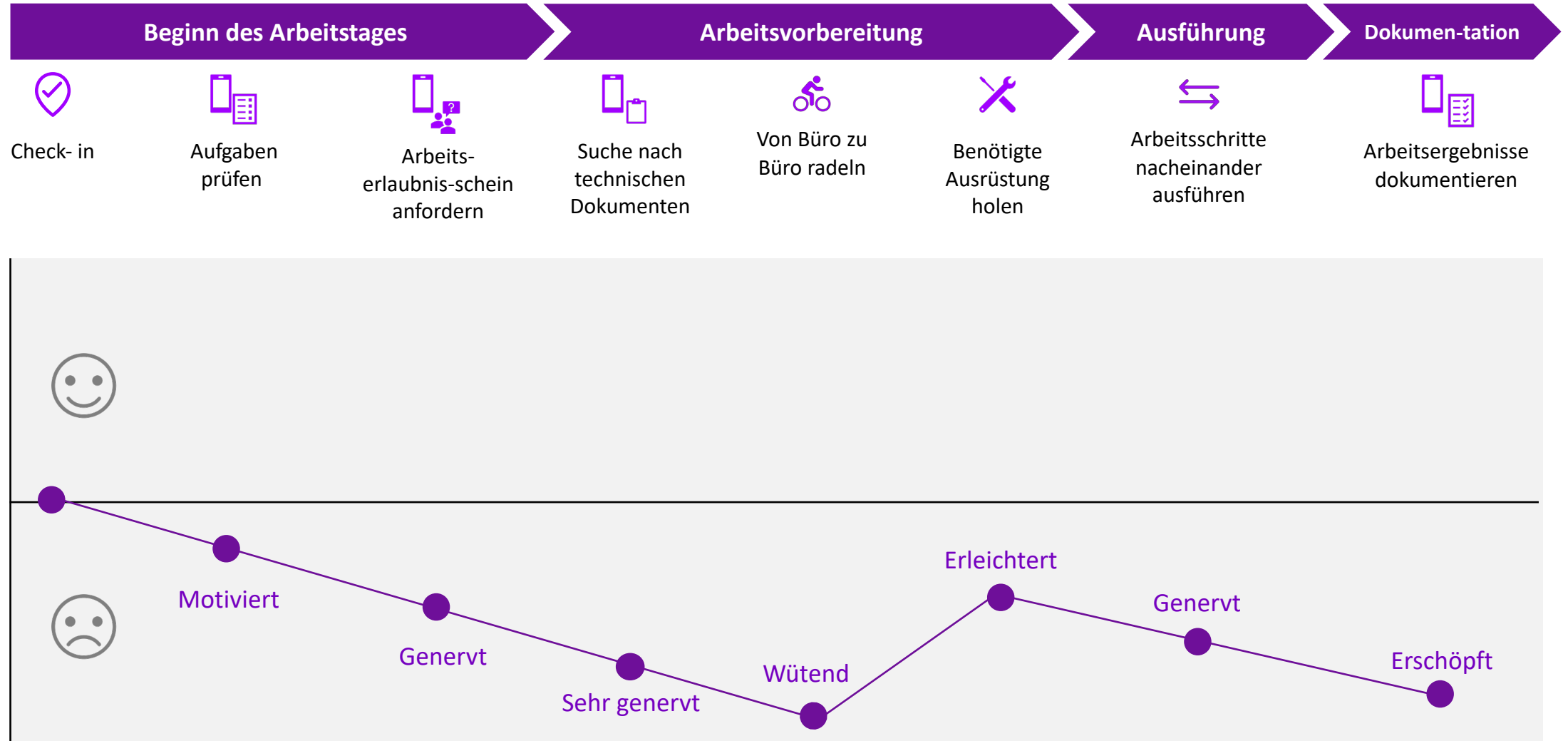
ZIELE – Die Bestrebungen, die John besitzt

Einfache Dokumentation der Arbeit

HÜRDEN - Die Dinge, die John nerven

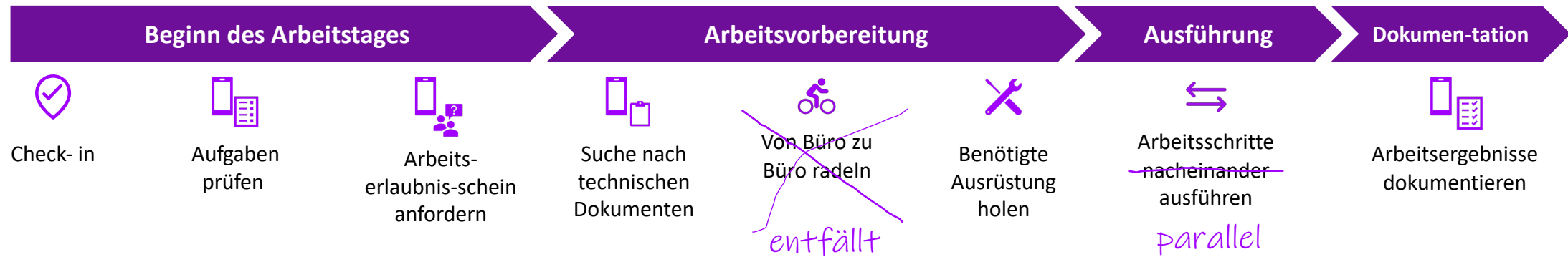
- Berechtigungsanfragen dauern sehr lange
- Zeitintensive Suche nach aktuellen (technischen) Zeichnungen
- Aufwendige Dokumentation der Arbeit

Stimmung an einem „normalen“ Arbeitstag

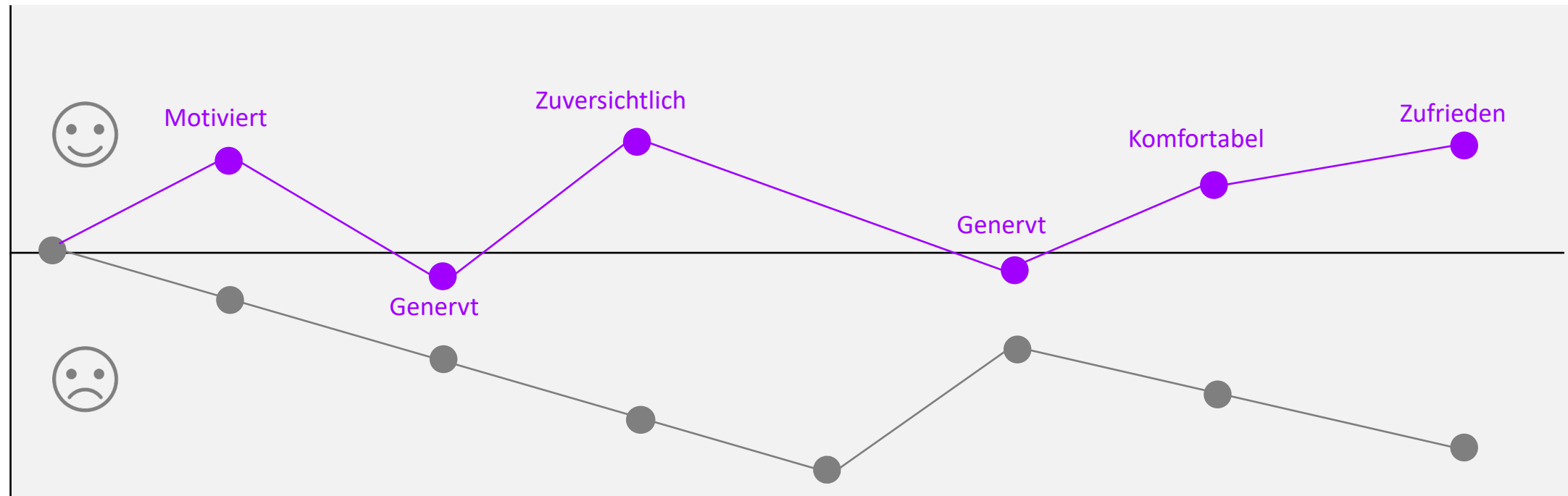


John

Stimmung an einem „digitalen“ Arbeitstag



John



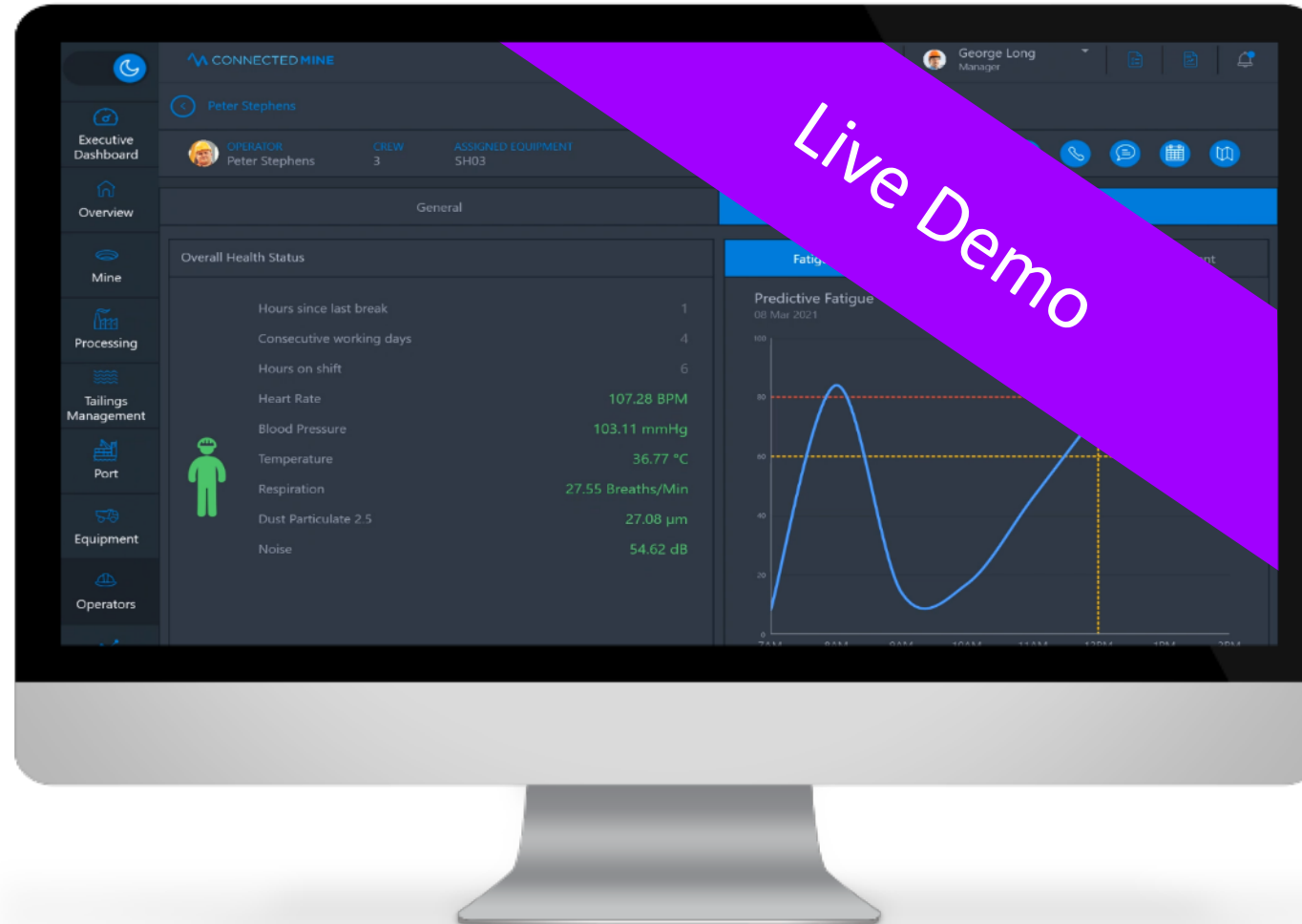
Der digital vernetzte Mitarbeiter:

Unterstützung und Informationen in Echtzeit



Der digital vernetzte Mitarbeiter:

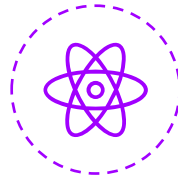
Sicherheit & Gesundheit zentral im Blick



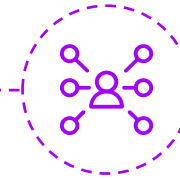
Schaffung der Voraussetzungen in drei Schritten



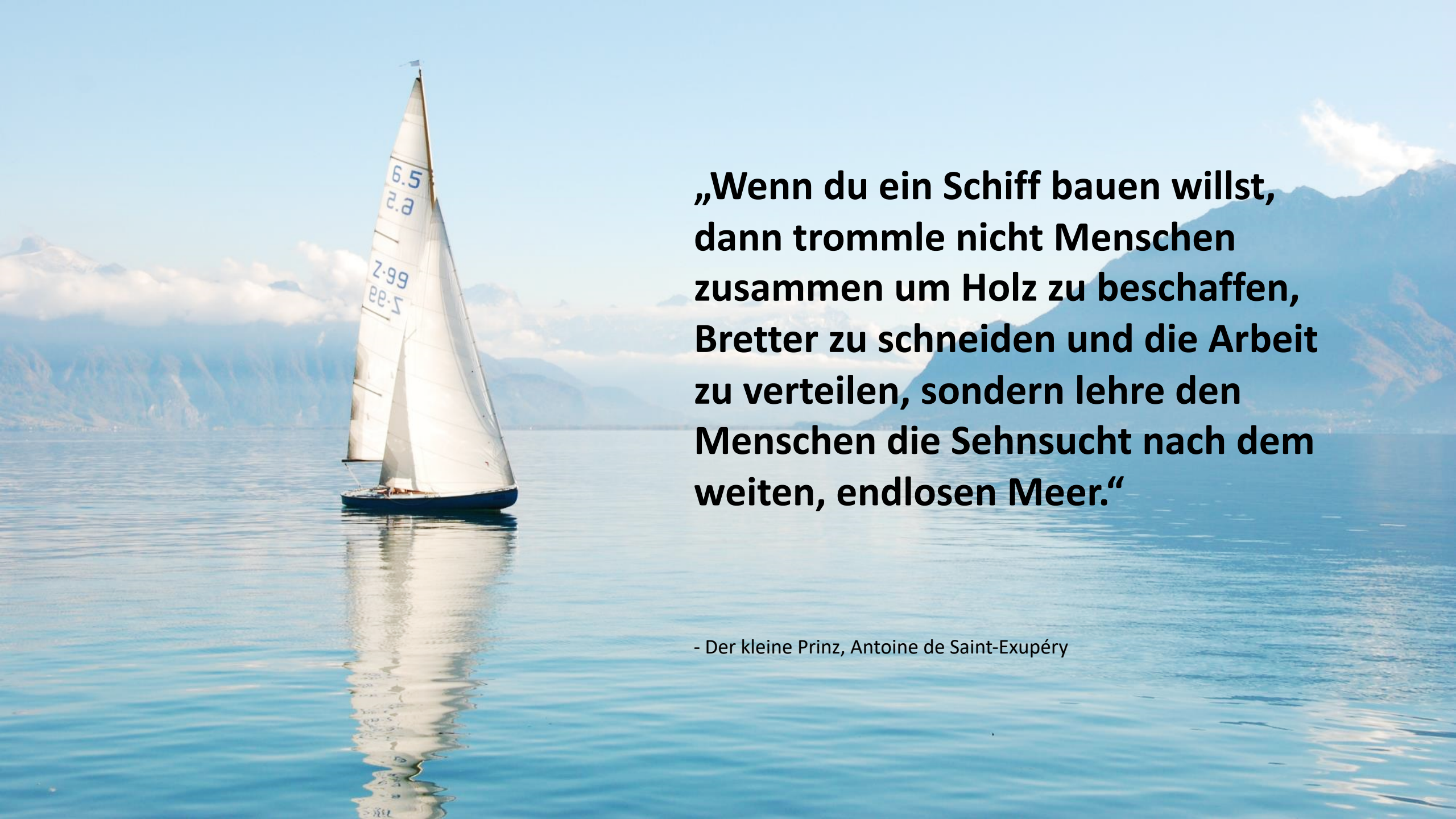
Technologische
Weiterbildung organisieren



Menschen mit
unterschiedlichen
Fähigkeiten
zusammenbringen



Neue Organisationsformen
schaffen



**„Wenn du ein Schiff bauen willst,
dann trommle nicht Menschen
zusammen um Holz zu beschaffen,
Bretter zu schneiden und die Arbeit
zu verteilen, sondern lehre den
Menschen die Sehnsucht nach dem
weiten, endlosen Meer.“**

- Der kleine Prinz, Antoine de Saint-Exupéry