

Datenschutz neu: Was kommt Seite K 3

Millennials wollen Sicherheit im Job Seite K 12

[derStandard.at/Karriere](http://derStandard.at/Karriere)

## Alles vernetzt – und dann? Der Hype um Industrie 4.0

Wandlungsfähigkeit als zentrale Kompetenz

Rainer Ostermann

Wien – Kaum ein Thema hat die Industrie in den letzten Jahren dermaßen bewegt wie der Hype rund um die vierte industrielle Revolution. Alles wird 4.0. Jeder springt auf den Zug auf, und dann wird richtig oder auch nur ein bisschen Gas gegeben. Der Begriff hat sich zum universellen PR-Turbo entwickelt.

Alles nur hohle Phrasen? Aus meiner Sicht nicht. Denn bei genauerem Hinschauen zeigt sich, dass neben dem kommunikativen Kalkül immer ein verbindendes Element im Spiel ist: die Digitalisierung. Alles wird digitalisiert und vernetzt – Maschinen, Prozesse und sogar Menschen werden eingebunden. So sieht die 4.0-Welt aus.

In der Industrie und vielen anderen Berufsbereichen sind möglichst schlanke, flexible Prozesse gefragt – die Digitalisierung turboisiert dieses Anliegen. Sie erlaubt die Ein- und Anbindung aller Beteiligten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg, und das weit über die eigene Produktion hinaus. Aus Lieferanten werden digital vernetzte Partner, und Kunden werden zu Informanten, deren automatisch übermitteltes Nutzungsverhalten zur (Weiter-)Entwicklung neuer oder bereits bewährter Produkte beiträgt.

Das hat deutliche Auswirkungen auf die Berufswelt, ist aber nicht zwingend immer zum Fürchten. Denn wer sich der eigenen und beruflichen steten Entwicklung verschrieben hat, weiß mit diesen Einflüssen umzugehen. Aber das war schon immer so – lange vor der Digitalisierung. Der Aus- und Weiterbildung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, denn in einem sich ständig wandelnden hochflexiblen Umfeld wird die Bereitschaft zur Weiterbildung zum essenziellen Erfolgsfaktor – sowohl für Unternehmen als auch für die Mitarbeiter.

Etliche Personalverantwortliche haben das erkannt und setzen nicht nur auf innovative und neue

Recruiting-Methoden, sondern vor allem auf die Qualifizierung der bestehenden Crew. Ein Engagement, das Arbeitgeber der Zukunft attraktiv macht, aber auch ein „Must“ darstellt. Denn Industrie 4.0 verlangt einerseits nach neuen fachlichen Kompetenzen und andererseits nach agilen Kompetenzen wie jener der Wandlungsfähigkeit. Aber wissen die Mitarbeiter überhaupt, was Industrie 4.0 für die Welt von morgen bedeutet?

### Viel zu verlieren

Eine für das Trendbarometer 2016 unter Industriemitarbeitern durchgeführte Umfrage bestätigt den Zusammenhang zwischen dem höchsten formalen Bildungsabschluss und dem persönlichen Zugang zu Industrie 4.0. Je höher der Bildungsgrad, desto größer ist das Wissen über Industrie 4.0, und desto höher ist auch die Erwartungshaltung in Hinblick auf die weitere Entwicklung in dieser Richtung. Gleichzeitig geben Mitarbeiter mit einem formal niedrigeren Bildungsabschluss häufiger an, mehr Informationen zum Thema Industrie 4.0 zu benötigen. Genau umgekehrt verhält es sich mit der Sorge um den Arbeitsplatz. Je höher das Ausbildungsniveau, desto geringer sind die Befürchtungen hinsichtlich eines Jobverlustes.

Die Digitalisierung und ihre Folgen dürfen jedoch nicht vorrangig ein Thema der Bildungselite bleiben. Denn sie betrifft uns alle. Die Frage ist also: Was machen wir daraus? Wie wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, und was ist die Vision dahinter? Vergessen wir nicht, „4.0“ ist nur eine Metapher, ein Synonym. Wer weiß, wo er hinwill und das Ruder ergreift, der ist schneller auf dem richtigen Kurs – Zwischenstation 4.0 inklusive. Aber: Ist das wirklich neu?

Die Digitalisierung und ihre Folgen dürfen jedoch nicht vorrangig ein Thema der Bildungselite bleiben. Denn sie betrifft uns alle. Die Frage ist also: Was machen wir daraus? Wie wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, und was ist die Vision dahinter? Vergessen wir nicht, „4.0“ ist nur eine Metapher, ein Synonym. Wer weiß, wo er hinwill und das Ruder ergreift, der ist schneller auf dem richtigen Kurs – Zwischenstation 4.0 inklusive. Aber: Ist das wirklich neu?

RAINER OSTERMANN ist Country-Manager Österreich beim Automatisierungstechnik- und technischen Ausbildungsunternehmen Festo.

RAINER OSTERMANN ist Country-Manager Österreich beim Automatisierungstechnik- und technischen Ausbildungsunternehmen Festo.



Foto: iStock

## Roboter: Lehrer und Beamte fühlen sich kaum bedroht

Volkswirtschaftlicher Profit und Aufwertung menschlicher Tätigkeit oder völlige Entmenschlichung? Die Szenarien widersprechen einander. Österreichs Erwerbstätige sind jedenfalls relativ gelassen gegenüber Freund Roboter und dem digitalen Wandel.

Karin Bauer

Wien – Was manche Studien an Euphorie in puncto Automatisierung und Digitalisierung versprühen, geben Österreichs Erwerbstätige an Gelassenheit zu diesem Thema von sich: Die Studienautoren von Accenture rechnen bis 2035 mit einem jährlichen dreiprozentigen Anstieg des Wirtschaftswachstums durch den Einsatz künstlicher Intelligenz. Das wäre mehr als eine Verdopplung gegenüber einem Szenario auf Basis des technologischen Stands von heute mit einer Wachstumsrate von 1,4 Prozent pro Jahr. Die zusätzliche Bruttowertschöpfung der Roboterökonomie in Österreich beziffert die Studie auf 137 Milliarden Euro innerhalb der nächsten zwanzig Jahre. Außerdem würde die Produktivität der Beschäftigten um 30 Prozent steigen, da viele Arbeitsabläufe

effizienter gestaltet wären und Mitarbeiter sich stärker auf Aufgaben mit einer hohen Wertschöpfung konzentrieren könnten. Diesen Ausblick bietet der Technologieberatungsriese.

Und selbst wenn Thinktanks fast die Hälfte der Jobs in den kommenden Jahren wegautomatisiert sehen und Bundeskanzler Christian Kern „Jeder der heute hinter einem Schreibtisch sitzt, ist potenziell gefährdet“ sagt: Laut einer Umfrage des Seminar- und Weiterbildungsanbieters IIR sehen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter die Lage deutlich entspannter: 94 Prozent gehen demnach davon aus, dass ihr Job in zehn Jahren noch existiert. Aber: Die Hälfte davon ist sich sicher, dass er sich stark verändern wird. Berufliche Weiterbildung sehen die meisten der Befragten als gute Möglichkeit, den Job zu erhalten.

Einzelne Berufsgruppen fühlen sich von Veränderungen in ihrem Umfeld weniger betroffen als andere, darunter zum Beispiel Lehrer, Apotheker oder Beamte. Sie gehen größtenteils vom unveränderten Fortbestand ihres Jobs aus. Aber auch ein Job in gehobener Position gibt vielen ein Gefühl der Sicherheit. Die Pessimisten hinsichtlich des Fortbestands ihres Jobs wurden nach ihren Befürchtungen befragt. Mehr als die Hälfte sieht Veränderungen auf Unternehmensebene als Grund für den Verlust ihres Jobs. Konkret nannten sie Umstrukturierungen, Fusionen, Übernahmen und Outsourcing.

Vielleicht ist Kollege Roboter ja auch nett. Damit das wirtschaftliche Potenzial künstlicher Intelligenz voll zum Tragen komme, schreibt Accenture, sei auch ein neues gesellschaftliches Verständnis im Umgang mit künstlicher Intelligenz nötig. Flexible regulatorische Rahmenbedingungen werden auch gefordert – außerdem eine breite gesellschaftliche Debatte darüber, wie Volkswirtschaften von neuen Technologien profitieren können.

## Digitalisierung der Arbeitswelt

Der digitale Wandel des privaten und beruflichen Alltags eröffnet Energieunternehmen neue Chancen und Möglichkeiten in zentralen Geschäftsbereichen.

Die Kelag – österreichweit erfolgreich in den Geschäftsfeldern Strom, Gas und Wärme – nutzt technische Innovationen für ihre Kunden und den wirtschaftlichen Erfolg. „Wir bieten unseren Kunden Online-Produkte, natürlich auch für mobile Anwendungen, wickeln Abläufe mit

projekt im Unternehmen ist Smart Metering, das Tochterunternehmen KNG-Kärnten Netz GmbH beginnt im Frühling mit der flächendeckenden Installation der elektronischen Stromzähler. Damit sind weitere digitale Herausforderungen verbunden.

### Innovationsmanagement: motivierte Beschäftigte, flexible Strukturen

Die neuen digitalen Aufgabenstellungen können die Kelag und ihre Tochtergesellschaften nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und in flexiblen Strukturen bewältigen.

„Besonders gefordert sind unsere Beschäftigten in der IT, aber auch im Vertrieb, im Innovationsmanagement und im HR-Bereich“, betont Sapetschnig. „Es geht um neue Produkte, Anwendungen, Abläufe und Prozesse, um wachsende Datenmengen und strengere Sicherheitsanforderungen. Gleichzeitig brauchen wir im Unternehmen Kreativität und schaffen Raum und Zeit für gestalterisches Talent.“

Der digitale Wandel verändert alle Unternehmensbereiche. Deswegen ist es notwendig, die digitalen Kompetenzen der gesamten Belegschaft weiterzuentwickeln, für frischen Wind zu sorgen und für die neuen Herausforderungen auch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen zu holen. Kelag-Personalchefin Sapetschnig: „Das ist ein spannender Weg für uns alle!“



Michaela Sapetschnig,  
Personalchefin der Kelag

Foto: Kelag

### KONTAKT



Wir haben Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie unter [www.kelag.at](http://www.kelag.at)

**kelag**

Eine Information der Kelag.  
Entgeltliche Einschaltung

### KarriereReport

unsere Kunden elektronisch ab und betreiben einen Web-Shop mit attraktiven Angeboten“, erläutert Michaela Sapetschnig, Personalchefin der Kelag. Jüngstes Groß-