

Deloitte findet Führungskräfte optimistisch bei Industry 4.0, aber mit Mangel an Zuversicht bezüglich Einfluss und Bereitschaft ihrer Firmen

Davos, Schweiz (ots/PRNewswire) - Leitenden Führungskräften und Behördenleitern aus der ganzen Welt fehlt Zuversicht in die Bereitschaft ihrer Organisationen, die Gelegenheiten der vierten industriellen Revolution (Industry 4.0) zu beeinflussen und zu nutzen - dies ist einem Forschungsbericht von Deloitte Global zufolge, der den Titel "The Fourth Industrial Revolution is Here-Are You Ready?" (Die vierte industrielle Revolution ist da, sind Sie bereit?) trägt.

Industry 4.0 ist charakterisiert durch die Vereinigung physischer und digitaler Technik wie Analytik, künstliche Intelligenz, kognitive Berechnung und Internet der Dinge (IoT). Deloitte Global führte eine Umfrage unter 1.600 Führungskräften der obersten Ebene in 19 Ländern durch, und zudem ausgewählte Interviews mit Einzelpersonen, um deren Bereitschaft herauszufinden, Industry 4.0 zum Vorteil von Kunden, Mitarbeitern, der Gesellschaft und sonstigen wichtigen Beteiligten zu nutzen.

"Die Technik, die Industry 4.0 zugrunde liegt, kommt schnell voran und bringt rapide soziale und wirtschaftliche Änderungen in einem Umfeld nie da gewesener weltweiter Anbindung und demografischer Änderung mit sich", sagte Punit Renjen, CEO von Deloitte Global. "Dies ist eine Zeit der großartigen Möglichkeiten, aber auch des Risikos. Wir haben diese Recherche betrieben, um mehr darüber zu erfahren, wie Führungskräfte diese umfassende Veränderung umsetzen, und um Bereiche aufzudecken, in denen sie effektiver beeinflussen könnten, wie die vierte industrielle Revolution ihre Firmen und die Gesellschaft umgestaltet."

Die Fragen haben sich auf vier wesentliche Bereiche konzentriert: soziale Auswirkungen, Strategie, Talent und Personalwesen sowie Technik. Die Ergebnisse der Umfrage legen nahe, dass Führungskräfte zwar im Konzept begreifen, welche Änderungen Industry 4.0 mit sich bringt, aber nicht völlig sicher sind, wie sie aus diesen Änderungen Nutzen ziehen sollten. Die Umfrage legte in allen vier Bereichen bestimmte Widersprüche offen:

Soziale Auswirkungen:

Optimismus/Verantwortung: Führungskräfte sehen eine stabilere Zukunft mit weniger Ungleichheit, sind aber nicht sicher bezüglich der Rolle, welche ihre Organisation in der Ära von Industry 4.0 spielen kann, um die Gesellschaft zu beeinflussen.

~

- Eine große Mehrheit (87 %) ist der Überzeugung, dass die vierte industrielle Revolution zu mehr sozialer und wirtschaftlicher Gleichheit und Stabilität führt. Zwei von drei Befragten sagen, dass die Wirtschaft bei der Gestaltung dieser Zukunft wesentlich mehr Einfluss haben wird als Regierungen oder andere Körperschaften.
- Weniger als ein Viertel der Befragten allerdings sind der Meinung, dass ihre eigenen Organisationen wichtige gesellschaftliche Faktoren wie Bildung, Nachhaltigkeit und soziale Mobilität beeinflussen können.

~

Strategie:

Statisch/dynamisch: Führungskräfte räumen ein, dass sie vielleicht noch nicht bereit sind, die Änderungen optimal zu nutzen, welche Industry 4.0 mit sich führt. Solche Vorbehalte aber haben sie noch nicht dazu gebracht, ihre Strategien zu modifizieren.

~

- Nur ein Drittel drücken große Zuversicht aus, dass sie ihre Organisationen erfolgreich durch diese Zeit der Veränderungen steuern werden. Nur 14 % besitzen große Zuversicht, dass ihre Organisationen bereit sind, die Veränderungen durch Industry 4.0 optimal umzusetzen.
- Viele Führungskräfte sind weiterhin auf traditionelle Bereiche konzentriert (d. h. die Entwicklung von Produkten und Steigerung der Produktivität), statt ihre Aufmerksamkeit auf die Entwicklung von Mitarbeitern und Disruption im Wettbewerb zu konzentrieren, welche die Innovation fördern und Wert schaffen könnten.

~

Mitarbeiter/Personalwesen:

Evolution/Revolution: Führungskräfte sind nicht der festen Zuversicht, dass sie über die richtige Mitarbeiterschaft verfügen, um Industry 4.0 erfolgreich zu bewältigen. Die Führungskräfte sind aber

der Meinung, alles Mögliche zu tun, um die richtige Mitarbeiterschaft zu schaffen - obwohl Talente auf ihrer Liste der Prioritäten niedrig eingestuft sind.

~

- Nur ein Viertel drücken hohe Zuversicht aus, dass sie die richtige Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft und von deren Befähigungen für die Zukunft besitzen.
- Interessanterweise sagen 86 %, dass sie tun, was sie können, um eine Mitarbeiterschaft für Industry 4.0 zu entwickeln. Die Antworten legen aber nahe, dass Themen des Personalwesens weiterhin geringe Priorität besitzen - außer, wenn es darum geht, die Effizienz der Mitarbeiter zu steigern.
- Unternehmen, welche den Aspekten von Industry 4.0 bezüglich der Belegschaft hohe Priorität einräumen, untersuchen das Potenzial neuer Rollen, in denen Mitarbeiter ihre Stärken nutzen können und Technik für mehr Innovation, alternative Arbeitsumgebungen und neue Ansätze bei Schulung und Entwicklung genutzt wird.

~

Technik:

Unvorbereitet/vorbereitet: Führungskräfte sind sich darüber im Klaren, dass sie in Technik investieren müssen, um neue geschäftliche Modelle voranzubringen. Sie haben aber Schwierigkeiten damit, die geschäftlichen Möglichkeiten zu sehen, um die Gelegenheiten von Industry 4.0 vollständig anzugehen. Ursachen sind ein Mangel interner strategischer Strukturierung und kurzfristiges Denken.

~

- Die Führungskräfte räumen ein, dass ihre derzeitigen Investitionen in Technik stark von dem Wunsch beeinflusst sind, neue geschäftliche Modelle zu schaffen, die ihrer Meinung nach mit den größten Einfluss auf ihre Firmen haben.
- Nur sehr wenige Führungskräfte aber sagen, dass sie in der Lage sind, geschäftliche Optionen für Investitionen in die Technik zu sehen, welche die vierte industrielle Revolution definiert. Sie geben einen Mangel interner Strukturierung, der Zusammenarbeit mit externen Partnern und die Konzentration auf kurzfristige Ziele an.

~

Die Nachforschungen deckten auf, dass Führungskräfte aus der ganzen Welt insgesamt in einer Frühphase der Vorbereitung ihrer

Organisationen auf die optimale Nutzung des vollen Potenzials von Industry 4.0 sind. Sie müssen die Gelegenheiten ergreifen, wichtige Verbindungen zu stärken, welche Kunden, Mitarbeitern, Organisationen und der Gesellschaft insgesamt nutzen:

~

- Soziale Auswirkungen. Es muss akzeptiert werden, dass es in der Macht jeder einzelnen Organisation steht, das Versprechen der vierten industriellen Revolution auf vielfältige Weise zu beeinflussen, um eine gerechtere und stabilere Welt zu schaffen.
- Strategie. Es ist ein ganzheitlicher Ansatz in der strategischen Planung zu nutzen, um Kernkapazitäten durch neue zu ergänzen, um neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und für mehr Beteiligte neuen Wert zu schöpfen.
- Talent und Belegschaft. Die Vorbereitung der Mitarbeiter auf das Zeitalter von Industry 4.0 wird eine Priorität. Dazu ist eine Kultur des Lernens und der Zusammenarbeit zu schaffen und Möglichkeiten für Schulungen sind einzurichten. Dies gilt im Unternehmen und in gesellschaftlichen Bereichen, die bisher vernachlässigt wurden.
- Technik. Technik ist als das wichtigste unterscheidende Element in der Welt von Industry 4.0 zu sehen und es ist in die Integration neuer Anwendungen, welche neue geschäftliche Modelle unterstützen können, zu investieren. Am wichtigsten aber: Es muss verstanden werden, dass die Technik von Industry 4.0 nicht nur auf einen Bereich zu beschränken, sondern in der gesamten Organisation zu integrieren ist, um eine breite Palette der Verantwortlichkeiten und Beteiligten besser zu unterstützen, um so in der Welt von Industry 4.0 Erfolg zu haben.

~

"Ich wenn der Überzeugung, dass in dieser neuen Ära erfolgreich sein wird, wer eine umfassende Sicht der Dinge entwickelt", merkte Punit Renjen an. "Wer dies tut, sieht die Verbindungen zwischen dem Bedarf von Wirtschaft und Gesellschaft, zwischen finanziellen Ergebnissen und innovativen Strategien, zwischen der Produktivität der Mitarbeiterschaft und dem Bedürfnis nach Stabilität und Wohlbefinden, zwischen der Integration vorhandener Technik und der Schaffung vollständig neuer Lösungen."

Um weitere Informationen zu erhalten und die vollständigen Ergebnisse einzusehen, lesen Sie bitte hier den Bericht (<https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-22/industry-4-0-technology-ma>

nufacturing-revolution.html?id=us:2el:3pr:dup4364:awa:dup:MMDDYY:4ir)

Methode

Forbes Insights hat in Zusammenarbeit mit Deloitte Global eine weltweite Umfrage unter 1.603 Führungskräften der obersten Ebene (CXO) durchgeführt, um deren Sichtweise im Bereich Industry 4.0 besser kennenzulernen. Alle Antwortenden waren in Organisationen tätig, deren Jahresumsatz mehr als 1 Milliarde USD betrug. Der durchschnittliche Umsatz betrug 7,4 Milliarden USD. Diese CXOs leiten Unternehmen in Australien, Brasilien, Kanada, China, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Island, Indien, Japan, Mexiko, den Niederlanden, Norwegen, Südafrika, Spanien, Schweden, Großbritannien und den USA. Die Antwortenden kommen aus zehn Branchen. Keine der Branchen vertrat mehr als 12 % der gesamten Stichprobe. Die Umfrage wurde im August 2017 durchgeführt.

Über Deloitte

Deloitte bezieht sich auf einen oder mehrere Bereiche von Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), sein weltweites Netzwerk von Mitgliedsfirmen und deren verbundene Unternehmen. DTTL (auch "Deloitte Global") und dessen Mitgliedsfirmen sind rechtlich getrennte und unabhängige Körperschaften. DTTL stellt seinen Kunden keine Dienstleistungen zur Verfügung. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte ist ein führender weltweiter Anbieter in den Bereichen Audit und Versicherung, Beratung, Finanzberatung, Risikoberatung, Steuern und einschlägigen Dienstleistungen. Unser Netzwerk von Mitgliedsfirmen in über 150 Ländern und Regionen ist für vier von fünf Firmen der Fortune Global 500® tätig. Erfahren Sie, wie die ca. 264.000 Mitarbeiter von Deloitte die Dinge beeinflussen: www.deloitte.com.

~

Rückfragehinweis:

Claire Hassett
Managing Director
Deloitte Global Communications
Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Mobil: +1 571 247 5137

clhassett@deloitte.com

Christine Selph
Global Communications
Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Mobil: +1 347 429 2891
cselph@deloitte.com

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/PR60247/aom>

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSENDUNG UNTER AUSSCHLIESSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0144 2018-01-22/15:02

221502 Jän 18

Link zur Aussendung:

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180122_OTS0144