

Kategorie	Mensch
Beispielbild	<p>© thingamajiggs - Fotolia.com</p>
Beschreibung	<p>Durch Industrie 4.0 ändern sich die Anforderungen an Mitarbeiter drastisch. Deshalb muss für alle Positionen in Unternehmen neu definiert werden, welche Anforderungspotentiale und Kompetenzen erforderlich sind. Darauf aufbauend kann die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter gestaltet werden.</p>

Ziele	Potentiale	Technische Voraussetzungen
<ul style="list-style-type: none"> Kosten <input type="radio"/> Zeit <input type="radio"/> Qualität <input checked="" type="radio"/> Mitarbeiter <input checked="" type="radio"/> Flexibilität <input type="radio"/> 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildung der Mitarbeiter Kompetenzaufbau Auf individuelle Bedürfnisse angepasst 	<ul style="list-style-type: none"> Datenschutz Betriebsvereinbarung Digitale Arbeitsanweisungen vorhanden
	Risiken	Organisat. Voraussetzungen
	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung fehlerhafter Kompetenzprofile 	<ul style="list-style-type: none"> Datenschutz Betriebsvereinbarung Digitale Arbeitsanweisungen vorhanden

Umsetzungsgrad

0 %	Keine Erarbeitung von Kompetenzprofilen, herkömmliche Vorgehensweise wird genutzt.
25 %	Einführende und vorbereitende Maßnahmen zur Erarbeitung von Kompetenzprofilen sind gegeben. Einsatz ist geplant. Voraussetzungen sind realisiert.
50 %	Standard ist festgelegt. Teilweise Umsetzung der Erarbeitung von Kompetenzprofilen ist realisiert.
75 %	Erarbeitung von Kompetenzprofilen sind flächendeckend umgesetzt. Maßnahmen zur Fortschrittsüberwachung sind gegeben.
100 %	Optimaler Einsatz von Kompetenzprofilen. Adaptionenmöglichkeit auf sich ändernde Gegebenheiten ist verfügbar.

Einordnung der Methode in den Industrie 4.0 Kontext

Computerisierung	Konnektivität	Sichtbarkeit	Transparenz	Prognosefähigkeit	Adaptierbarkeit

TRG	3 / 3
Aufwand	2 / 4

Vorangeh. Methoden (Auswahl)

Aufbauende Methoden (Auswahl)

- Aus- und Weiterbildung
- Intelligente Personaleinsatzplanung