

Orientiert an einem konkreten Anwendungsfall sollen mit der vorliegenden Dissertation Kompetenzbedarfe aufgezeigt, eine Kompetenzprofillücke und eine geeignete Methodik der Kompetenzentwicklung am Beispiel des von der Automatisierung durch die Industrie 4.0 am stärksten betroffenen Logistikberufes wissenschaftlich hinterfragt und untersucht werden.

Die Vernetzung von Menschen und Produkten unterliegt einer immer schneller werdenden Weiterentwicklung. Prozesse entlang der Wertschöpfungsketten werden zunehmend digitalisiert. Dieser Fortschritt wird als die vierte industrielle Revolution interpretiert. Auf den Ebenen von Unternehmensleitungen werden in diesem Zusammenhang Begriffe wie das „Internet of Things“, die „Industrie 4.0“ oder die „Cyber-physischen Systeme“ diskutiert. Unternehmensberater nennen diese Weiterentwicklung auch die „non-stop, 24/7, digitaleverything- always-and-everywhere“-Ära. Angesichts der deutlichen, als Wandel zu bezeichnenden, Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, heißt es, dass sich auch die Arbeitswelt in Deutschland „multidimensional“ verändern wird. Das bedeutet, dass sich Arbeitsfelder kennzeichnend weiterentwickeln werden. Entsprechend hoch wird der veränderte Bedarf von Qualifikationen, insbesondere aber von branchenübergreifenden und branchenspezifischen Kompetenzen sein. Dabei scheint die Fertigungsindustrie von den Arbeitsplatzveränderungen im Zuge einer Industrie 4.0 besonders stark betroffen zu sein. Denn Herstellern von Industriegeräten wird es im Zuge der Digitalisierung möglich sein, die Anlagenleistungen präziser zu nutzen und zu überwachen. Eine Folge kann beispielsweise sein, dass Kosten anhand von Produktionsmengen, Verfügbarkeiten und Laufzeiten der Maschinen dann genauer prognostiziert werden können. Instandhaltungsmaßnahmen würden darüber hinaus effektiver gestaltet werden können.

Für Kompetenzen bedeutet das, im Zuge einer Industrie 4.0 den veränderten Berufsbildern und Arbeitsplatzanforderungen entsprechend transformiert zu werden. Doch noch besteht weitestgehend Unklarheit über veränderte Kompetenzbedarfe. Es mangelt an konkretisierten Kompetenzprofilen der sich verändernden Berufsbilder. Grundsätzlich sind Führungskräfte und HR-Abteilungen von Unternehmen um die Weiterentwicklung von Kompetenzen und um ein fortlaufendes Kompetenzmanagement, mit Blick auf die Digitalisierung bemüht. Dabei werden vermeintlich idealtypische Kompetenzmodelle angewandt. Während erste Ansätze allgemeingültiger Erkenntnisse branchenübergreifender Kompetenzanforderungen existieren, liegen fundierte und gemessene Erfahrungswerte über maßgeschneiderte Kompetenzanforderungen in einem veränderten Arbeitsplatzkontext noch nicht vor. Dieser Sachverhalt gilt insbesondere für Kompetenzbedarfe von Berufsgruppen mit einem hohen Grad der Automatisierungswahrscheinlichkeit. Ein Soll-Zustand der Kompetenzen von Disponenten in der Logistik, der Berufsgruppe mit dem höchsten Grad der Automatisierungswahrscheinlichkeit, ist bis dato entsprechend wenig untersucht worden.

So wird mit der vorliegenden Dissertation das grundsätzliche Ziel einer branchenspezifischen Kompetenzprofilentwicklung am konkreten Anwendungsfall, dem Beruf des Disponenten, verfolgt. Unter Berücksichtigung des Erkenntnisstands der Forschung wird ein Industrie 4.0-Kompetenzprofil methodengestützt entwickelt. Im Zuge der darauf folgenden Anwendung wird eine mögliche Kompetenzprofillücke empirisch untersucht. Führungskräfte und HR sollen die Kompetenzen von Mitarbeitern auf dieser Basis überprüfen, weiterentwickeln und Kompetenzlücken schließen können.