MANDANTENBRIEF 11 / 2016

UNTERNEHMEN 4.0

Ist die Diskussion um 4.0 wieder einmal „eine Sau, die wiederholt durch das Dorf getrieben wird?“ Bestimmt nicht, insbesondere dann, wenn sich die Geschäfts- und Bereichsleitung darüber im Klaren wird, welche (revolutionären) Veränderungen das Thema 4.0 mit sich bringt (bringen wird). Eigentlich umfasst der Themenkreis 4.0 sowohl unternehmensinterne, wie auch unternehmensexterne Bereiche, wobei wir uns bei diesem Mandantenbrief auf die unternehmensinterne Problematik fokussieren wollen:

Im Produktionsbereich ist die künftige Entwicklung 4.0 am sichtbarsten: Es findet eine Kommunikation von Maschine zu Maschine statt und die bestehenden derzeit isolierten Prozesse müssen auf die neue Konstellation um- und eingestellt werden.

Der Einkaufsbereich erhält Informationen von dem Vertrieb über geplante und getätigte Umsätze, erstellt die Bedarfslisten an Material, Komponenten, Bauteilen und Aggregaten, kommuniziert mit der Produktionsplanung, stimmt die vorhandenen Bestände (Lager) mit den benötigten Teilen in Richtung Menge, Preis, Qualität und Verfügbarkeit ab und kommuniziert mit den „preferred suppliern“ bzw. initiiert ein internationales sourcing.

Absatzseitig teilt sich der Vertrieb in Neu- und Altkunden, in Bestellungen von Standardprodukten, Baugruppen oder Sonderanfertigungen, sodaß der Vertrieb sich auf die beratungsintensiven Verkaufsgespräche konzentrieren kann. Vertrieb 4.0 heißt nicht, daß „alles automatisch“ geht, sondern erlaubt dem Vertriebler, sich intensiv auf die Sonderwünsche des Kunden zu fokussieren.

Funktionsbereiche, wie z.B. der Logistikbereich sind 4.0-mäßig ansatzweise bereits schon gut aufgestellt, da die Bereiche Inbound-, Inhouse- und Outbound-Logistik stark kommunikativ mit den Zulieferern, mit der Produktion, der Instandhaltung, mit den Kunden verbunden sind.

Ideal ist es, wenn im Finanz- und Rechnungswesenbereich die Prozesskette Warenausgang, Rechnungserstellung, Forderungsüberwachung, Geldeingang und Buchung des Vorganges automatisch und synchron abläuft.

Der IT-Bereich spielt bei dem Unternehmen 4.0 eine wichtige Rolle, wobei zu klären ist, inwieweit und ob

- die einzelnen Prozesse, d.h. die jeweiligen relevanten in der Wertschöpfungskette sich befindlichen Unternehmen, sprich den standardisierten IT-Prozess anzupassen haben (standardisierte IT-Lösung)
- oder ob die IT-basierten 4.0 Prozesse sich den Produktions- und Ablaufprozessen anzupassen haben (individualisierte IT-Lösung)

Dem HR-Bereich kommt eine Schlüsselstellung bei dem 4.0 Prozess zu, da die (traditionell) bestehenden Prozesse sich verändern werden. Der Aufgabenbereich eines jeden einzelnen Mitarbeiters wird neu definiert und der HR-Bereich steht mitten in einem Change-Prozess. Die künftige Stellung (und Akzeptanz) des HR-Bereiches wird davon abhängen, ob der HR-Verantwortliche sich (nur) reaktiv auf den Veränderungsprozess einstellt, oder ob er sich als einen Treiber des Prozesses profiliert.
Man darf und sollte nicht davon ausgehen, daß ein solch fundamentaler Wandel ohne Probleme und Sorgen, Verständnisschwierigkeiten und Nöte bei den Mitarbeitern abläuft. Gerade hier spielt die HR-Abteilung eine wichtige Rolle als Bindeglied zwischen den einzelnen Mitarbeitern und den Veränderungen, die auf die Mitarbeiter zukommen. Eine ehrliche und frühzeitige Kommunikation mit den Mitarbeitern ist die Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches 4.0 Projekt.

Es heißt nicht: 4.0 wird kommen, sondern 4.0 ist schon da! Nur: „out-of-the-shelf“ – Lösungen wird es bei diesem Themenkreis nicht geben.

Daher lautet die Frage: Wie schaffe ich einen pragmatischen, gangbaren Weg der Weiterentwicklung meines Unternehmens zu definieren und diesen umzusetzen?

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC-Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.
Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe