

Studie

tpa

Digitalisierungs- barometer 2018

Was Österreichs
Führungskräfte bewegt

www.tpa-group.at

Albanien | Bulgarien | Kroatien | Österreich | Polen | Rumänien | Serbien | Slowakei | Slowenien | Tschechien | Ungarn

Ein unabhängiges Mitglied der Baker Tilly Europe Alliance

Impressum

Erhebungszeitraum September bis November 2017, Änderungen vorbehalten. Ohne Gewähr. Die Informationen sind stark vereinfacht und können die individuelle Beratung nicht ersetzen. Für den Inhalt verantwortlich: Iris Burgstaller. TPA Steuerberatung GmbH, Praterstraße 62-64, 1020 Wien, FN 200423s HG Wien. Tel.: +43 (1) 58835-0, Fax: DW 500, Info-Grafiken Quelle: TPA/Berechnungen sind vereinfacht / Einzelfälle weichen ab. Fotos: istockPhotos. Konzeption, Gestaltung: TPA; www.tpa-group.at, www.tpa-group.com

EXECUTIVE SUMMARY

Das soeben erschienene **TPA Digitalisierungsbarometer** des Beratungsunternehmens TPA zeigt, wie Österreichs Führungskräfte in Sachen Digitalisierung aufgestellt sind und was sie rund um dieses Thema besonders bewegt.

- Vorreiter oder Nachzügler: Wo sehen ManagerInnen ihre Unternehmen heute in Sachen Digitalisierung?
- Welche neuen Kompetenzen brauchen ManagerInnen, um fit für die digitale Zukunft zu sein?
- Überwiegen aus Sicht der Führungskräfte die Chancen oder die Gefahren, die neue digitale Trends mit sich bringen?
- Und was sind die stärksten Veränderungen im Arbeitsalltag durch neue Tools und Anwendungen?

Diese und weitere spannende Fragen erhob die erste Ausgabe des **TPA Digitalisierungsbarometers**. Unter anderem zeigt sich deutlich:

- Großunternehmen sind besser für die digitale Zukunft gerüstet als kleine Unternehmen.
- Das mittlere Management sieht sich deutlich besser auf die neuen Herausforderungen vorbereitet als die Geschäftsführungsebene.
- Der Arbeitsalltag der ManagerInnen ist generell schneller geworden und macht es notwendig, sich zusätzliche „Skills“ anzueignen.
- Nur eine kleine Minderheit der Führungskräfte glaubt, dass sie künftig ohne neue oder verstärkte Kompetenzen gewappnet sein wird. Alle anderen sehen vor allem beim IT-Knowhow, aber auch beim eigenen Fachwissen die Notwendigkeit, sich neue Kompetenzen anzueignen.
- Vor allem in großen Unternehmen wird der Bedarf nach zusätzlichem Kompetenzerwerb deutlich.
- Mehr als ein Viertel der Befragten gibt zu, von der digitalen Informationsflut überfordert zu sein.

Die Studie wurde im Oktober 2017 von meinungsraum.at im Auftrag des Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmens TPA durchgeführt. Insgesamt 409 Online-Interviews wurden geführt, befragt wurden Top-Führungskräfte bzw. Mitglieder des Managements. Knapp die Hälfte der Befragten gehören der Geschäftsführung bzw. der obersten Managementebene an.



Die Ergebnisse im Detail



29 % Vorreiter im Digitalisierungsprozess



Großunternehmen besser aufgestellt

29% der ManagerInnen sehen ihre Unternehmen als Vorreiter im Digitalisierungsprozess

Wenn es darum geht, wo das eigene Unternehmen derzeit im Digitalisierungsprozess steht, sehen 29% der Befragten ihre Firma eher unter den Vorreitern – verglichen mit dem Wettbewerb. Das heißt, dass nach Angaben der ManagerInnen im Unternehmen neue digitale Technologien bzw. Prozesse als erstes im Markt angewendet werden (bei 9%) – oder aber, dass die digitalen Trends bereits umgesetzt wurden, mit denen einige Marktteilnehmer erste Erfahrungen gesammelt haben (20%).

Die Mehrheit der Befragten, nämlich 41%, sieht das eigene Unternehmen gleichauf mit dem Großteil der

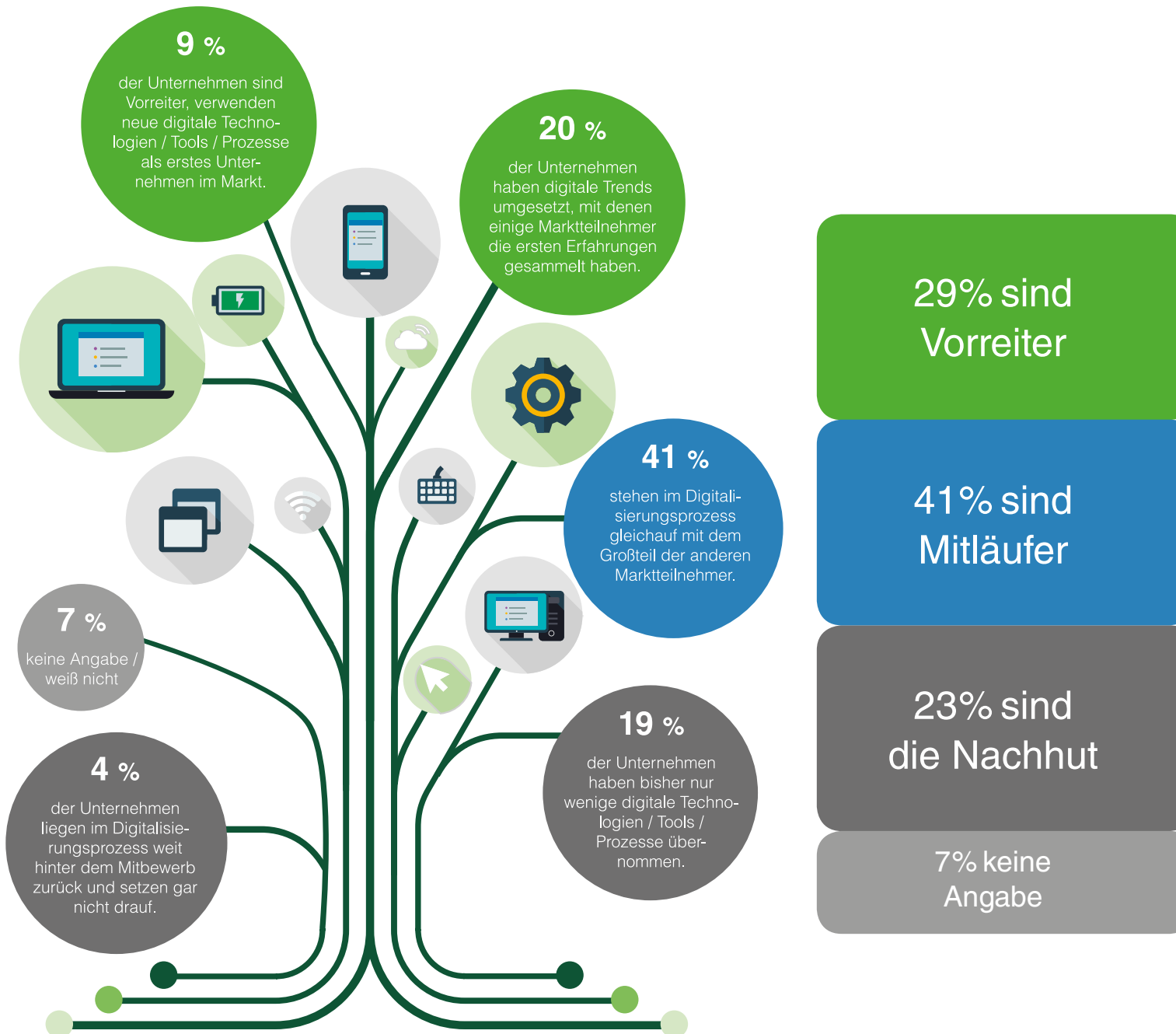
anderen Marktteilnehmer. Neue Digitalisierungsprozesse werden also erst dann eingesetzt, wenn auch die meisten anderen Unternehmen der Branche sie eingeführt haben.

Immerhin knapp ein Viertel (23%) zählt das eigene Unternehmen zur Nachhut. In diesen Unternehmen wurden bislang erst wenige digitale Technologien und Prozesse übernommen (19%). Eine Minderheit von nur 4% gibt an, im Digitalisierungsprozess weit hinter dem Wettbewerb zurück zu liegen bzw. nicht darauf zu setzen.

Großunternehmen besser aufgestellt

Auffällig dabei: je größer das Unternehmen, desto besser ist es nach Angaben der Befragten für die digitale Zukunft aufgestellt. Während VertreterInnen von Ein-Personen-Unternehmen ihre Firma nur zu 16 % als Vorreiter sehen, sind es bei Betrieben mit

100 oder mehr MitarbeiterInnen deutlich mehr, nämlich 36 %. Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von 20-99 zählen nach Angaben der Befragten zu 30 % zu den Pionieren.





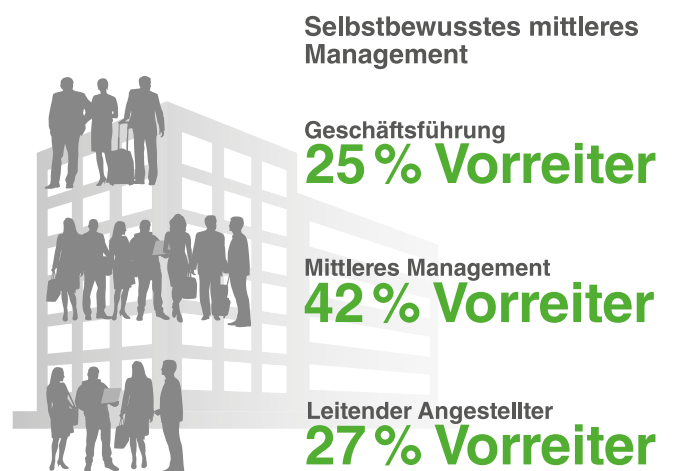
Einstellung überwiegend positiv



Pioniere - beruflich wie privat

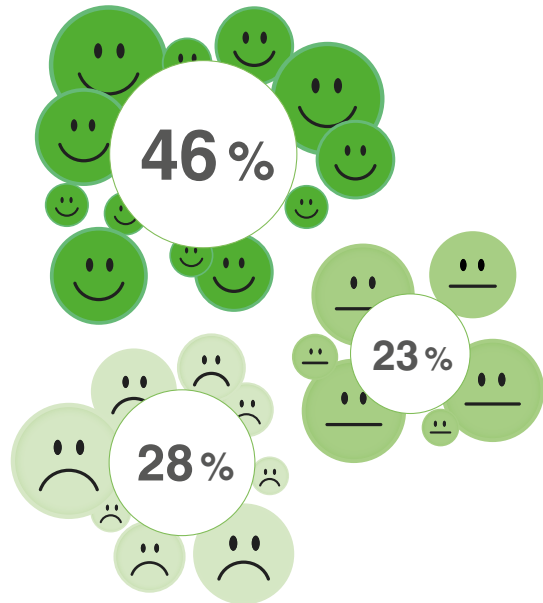
Wer ist Vorreiter?

Spannend ist auch der Zusammenhang zwischen der Position, die Befragte im Unternehmen haben, und ihrer Ansicht zum Thema Digitalisierung: das mittlere Management schätzt sich als deutlich besser vorbereitet ein (42% von ihnen zählen sich zur „Vorreiter-Gruppe“), als etwa GeschäftsführerInnen (25%) oder leitende Angestellte (27%).



Persönliche Einstellung mehrheitlich positiv

46% aller Befragten haben persönlich eine positive Einstellung zu Digitalisierung im beruflichen Umfeld. Allerdings räumen auch 28% ein, negativ eingestellt zu sein, 23% sehen die Entwicklungen ambivalent.



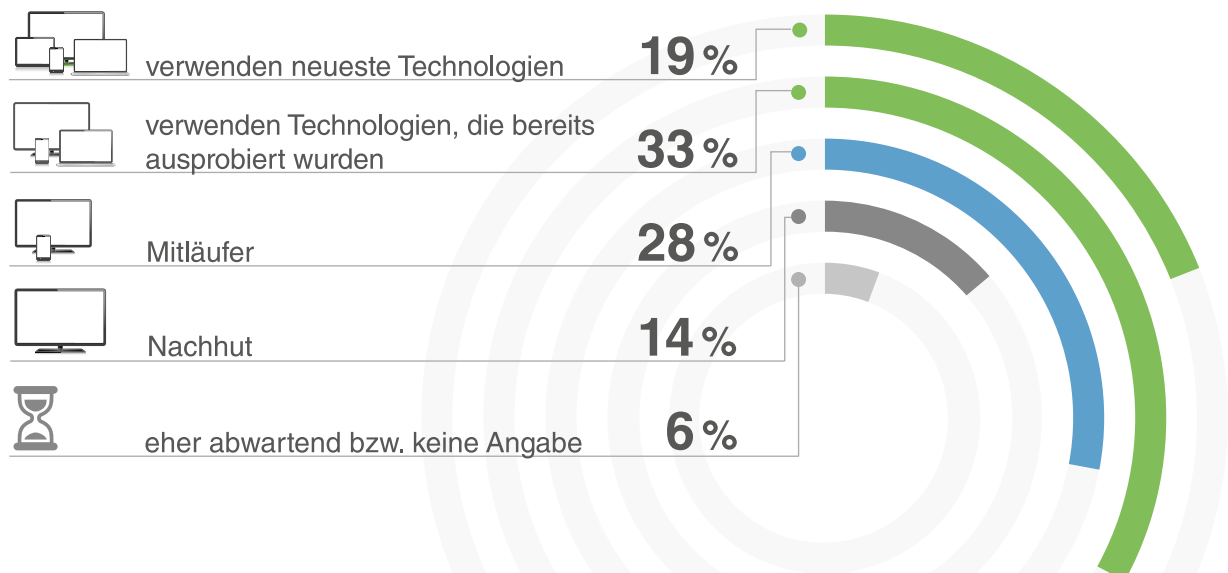
Pioniere – beruflich wie privat

Ebenfalls eindeutig feststellbar: wer sich privat als VorreiterIn in Sachen Digitalisierung einschätzt, tut dies auch beruflich – und umgekehrt.

Mehr als die Hälfte der Befragten (52%) sind private Pioniere: sie bezeichnen sich selbst als technikbegeistert und verwenden neueste digitale Tools (19%) – oder setzen auf digitale Lösungen, die bislang nur von ein paar Personen im persönlichen Umfeld ausprobiert wurden (33%). Frauen sind dabei etwas

defensiver und sehen sich „nur“ zu 42% bei den „first-movers“ – Männer dagegen zu 58%.

- 28% fühlen sich dagegen auch privat als digitale MitläuferInnen, haben also jene Trends übernommen, die der Großteil des Umfelds bereits einsetzt.
- Immerhin 14% folgen privat kaum digitalen Trends und verwenden nur sehr selektiv digitale Technologien.





Unternehmen besser ausgestattet

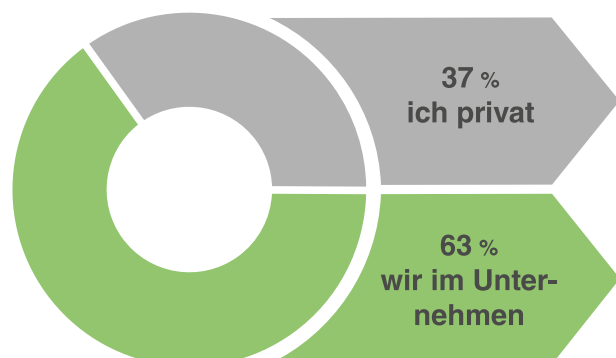


Tempo wird ambivalent gesehen

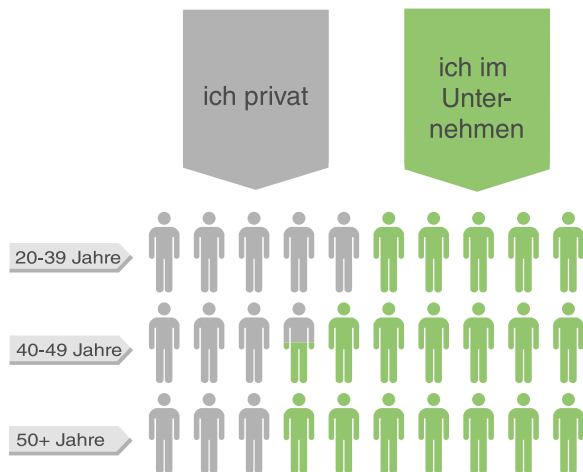
Unternehmen größtenteils besser ausgestattet

Was die digitale Ausstattung betrifft, so gibt es aber sehr wohl große Unterschiede zwischen privatem und beruflichem Umfeld. Im Schnitt sind 63 % der Befragten davon überzeugt, dass im Unternehmen die digitale Ausstattung weiter fortgeschritten ist als im privaten Umfeld.

Wer ist bei der digitalen Ausstattung weiter fortgeschritten?



Besser ausgestattet



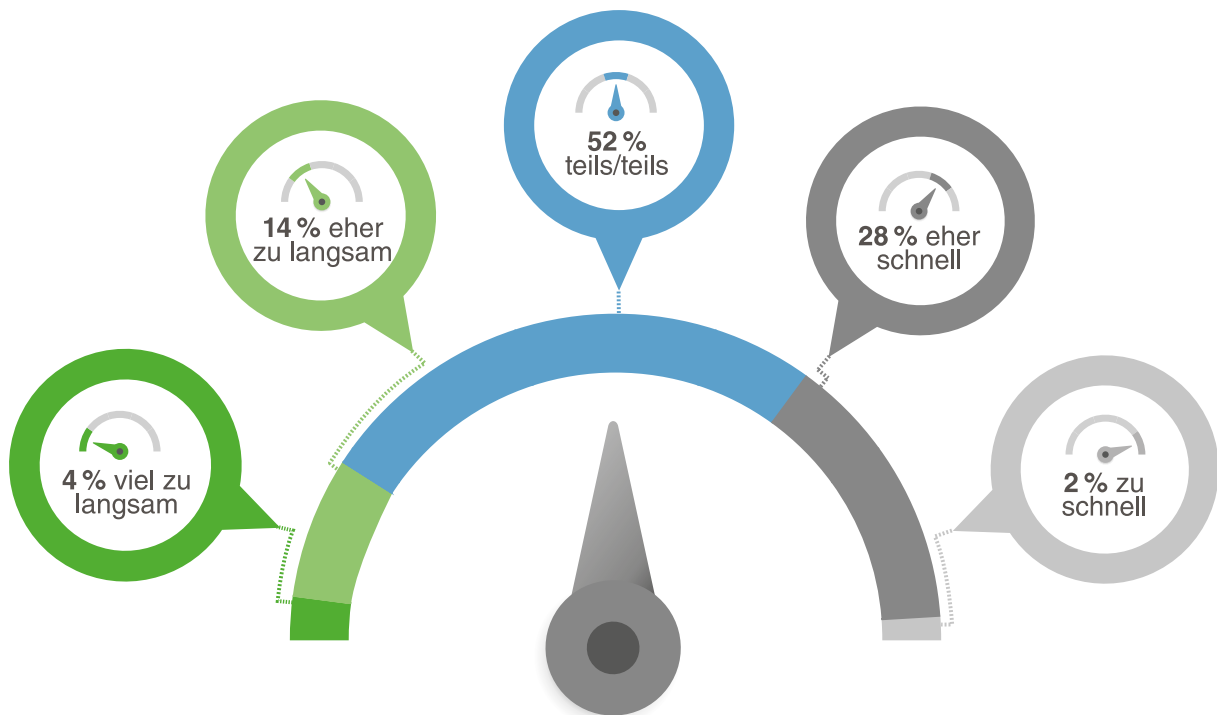
Vor allem die etwas älteren Führungskräfte sehen das so – ganz anders die jüngeren Befragten.

- Jede/r Zweite zwischen 20 und 39 Jahren hält die digitale Ausstattung im eigenen privaten Umfeld für gleich gut wie jene im Unternehmen.
- Bei den 40 – 49jährigen erachten dagegen zwei Drittel die Ausstattung im Unternehmen als besser, bei der Altersgruppe ab 50 sind es sogar 70%.

Tempo der Digitalisierung wird ambivalent gesehen

Die Geschwindigkeit, mit der die Digitalisierung im Unternehmen umgesetzt wird, ist nur für 18% der Befragten zu langsam (für 14% eher zu langsam, für 4% viel zu langsam). 28% finden das Tempo eher schnell, zu schnell geht es aber nur 2%. Etwas mehr

als die Hälfte (52%) ist bei dieser Frage ambivalent und findet, die Geschwindigkeit der Digitalisierung im Unternehmen sei teils zu schnell, teils zu langsam.





Arbeitsalltag schneller und fordernder



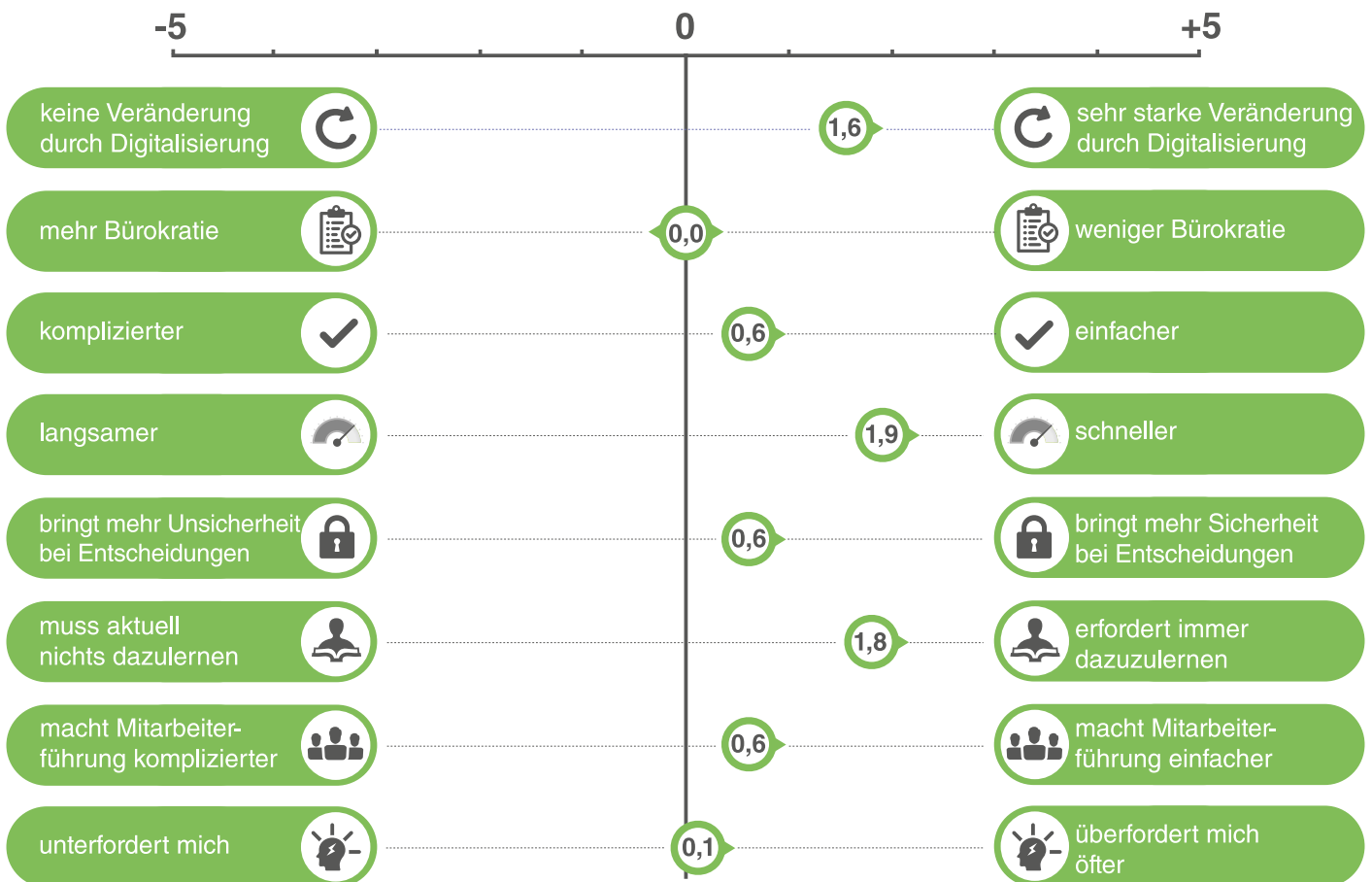
Arbeitsalltag wird schneller und fordernder

Wie hat sich der Arbeitsalltag österreichischer Führungskräfte durch die Digitalisierung gewandelt? Die Befragten nehmen durchaus gravierende Veränderungen wahr.

Steigende Bürokratie oder Überforderung sind dabei für die Führungskräfte allerdings keine Bedrohungsszenarien: der bürokratische Aufwand hat sich für die Befragten nicht erhöht (ist aber auch nicht gesunken). Auch über- oder unterfordert fühlen sich die Wenigsten. Tendenziell wurde der Arbeitsalltag in der Wahrnehmung eher etwas einfacher als komplizierter.

Deutlich wahrgenommen wird dagegen, dass der Arbeitsalltag schneller wurde: auf einer Skala von -5 (=trifft gar nicht zu) bis +5 (=trifft voll zu) schlägt das Pendel deutlich in Richtung höheres Tempo aus (die Befragten geben durchschnittlich +1,9 an). Und: Österreichs ManagerInnen fühlen sich auch merkbar gefordert, immer dazu zu lernen (Mittelwert +1,8).

Mehr Sicherheit bei Entscheidungen bringt die Digitalisierung nur geringfügig, die Mitarbeiterführung wird als etwas einfacher wahrgenommen (jeweils +0,6 auf einer Skala von -5 bis +5).





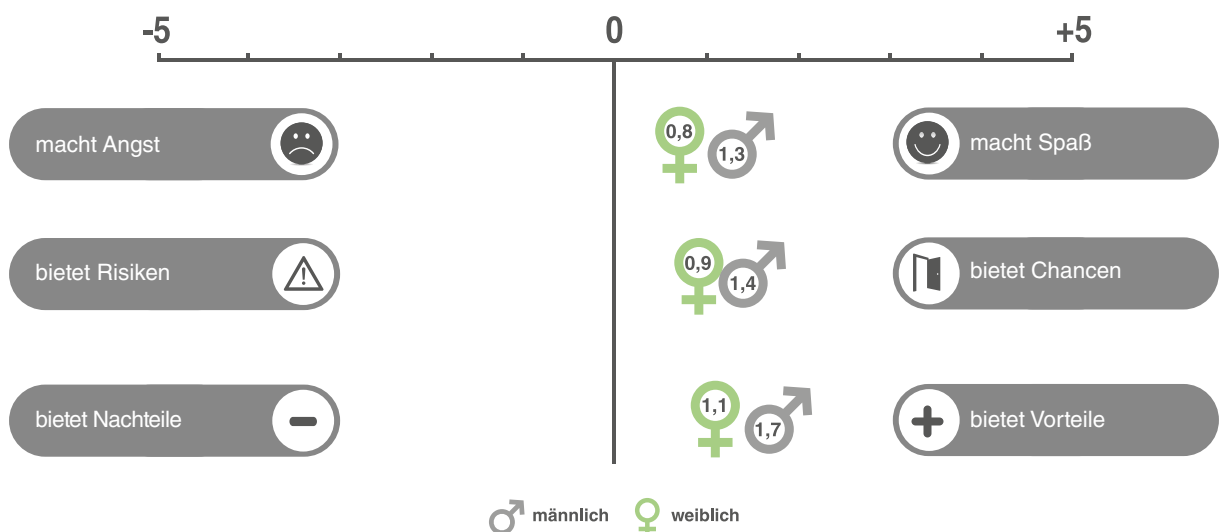
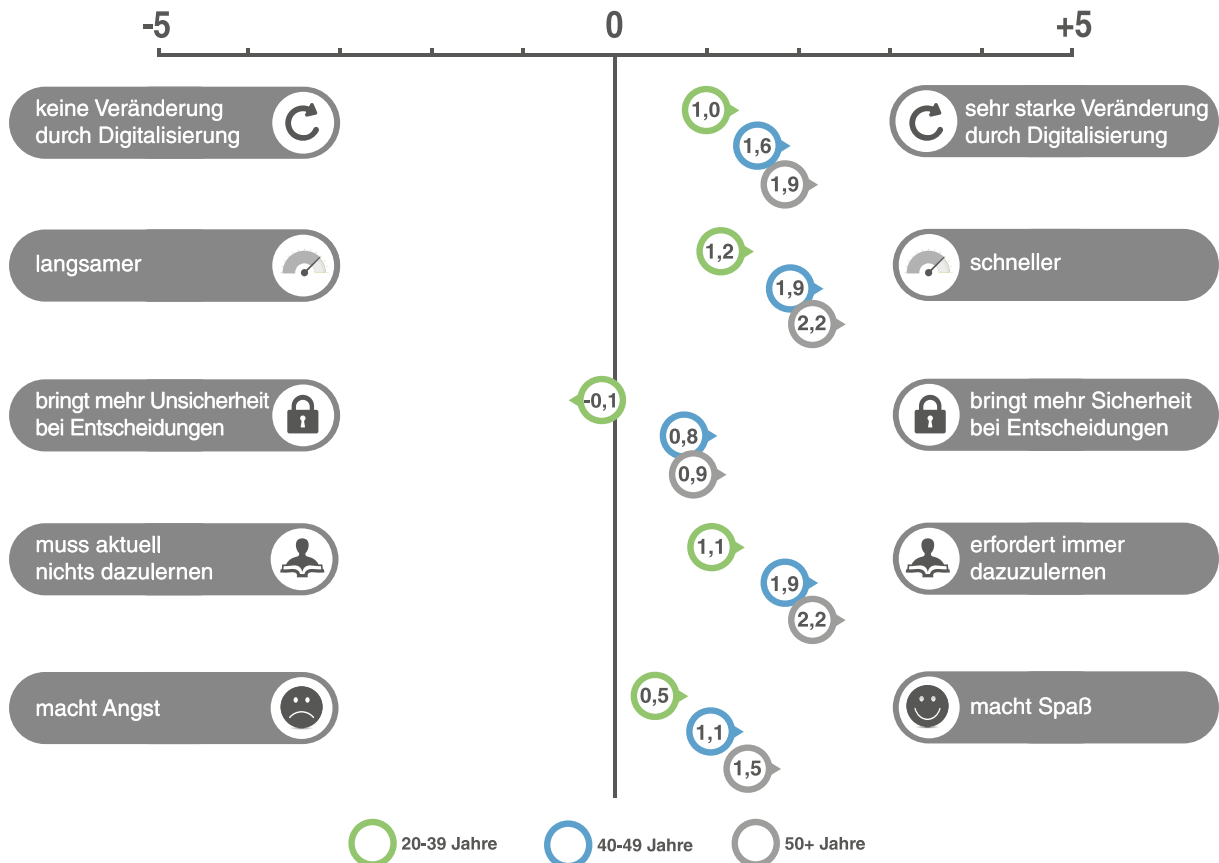
Ältere Manager - stärkere Veränderung



Ältere ManagerInnen spüren Veränderungen stärker

Generell zeigt die Studie deutlich auf: Je älter die Befragten, desto stärker nehmen sie die Veränderung des Arbeitsalltages durch Digitalisierung wahr – generell, hinsichtlich der Geschwindigkeit und was die Notwendigkeit, dazu zu lernen, betrifft. Grundsätzlich überwiegen aber für alle Altersgruppen die positiven Aspekte in der persönlichen Empfindung von Digitalisierung.

Am meisten Spaß macht die neue digitale Arbeitswelt der Altersgruppe ab 50, am wenigsten den bis zu 39jährigen. Das erklärt sich vermutlich aus der Tatsache, dass für die Jüngeren Digitalisierung bereits als ganz selbstverständlich gesehen wird. Frauen stehen der Entwicklung quer durch die Altersgruppen etwas negativer gegenüber als Männer.





Welche Kompetenzen sind gefordert?



Aufholbedarf bei großen Unternehmen



Hard Skills gefragt: Notwendige Kompetenzen für die digitale Zukunft

Nur 15 % der Führungskräfte glauben, dass sie keine neuen oder verstärkten Kompetenzen durch Digitalisierung brauchen. Die deutliche Mehrheit ist überzeugt, dass sie als Führungskräfte sehr wohl ihre persönlichen Kompetenzen ausbauen müssen, und zwar vor allem in den Bereichen IT Wissen (halten 45 % für wichtig), Fachwissen (31 %) sowie beim Überblick über das „große Ganze“ (30%). Damit sind die „Top 3 Skills“, die es im Digitalisierungsprozess auszubauen gilt, sogenannte „hard skills“.

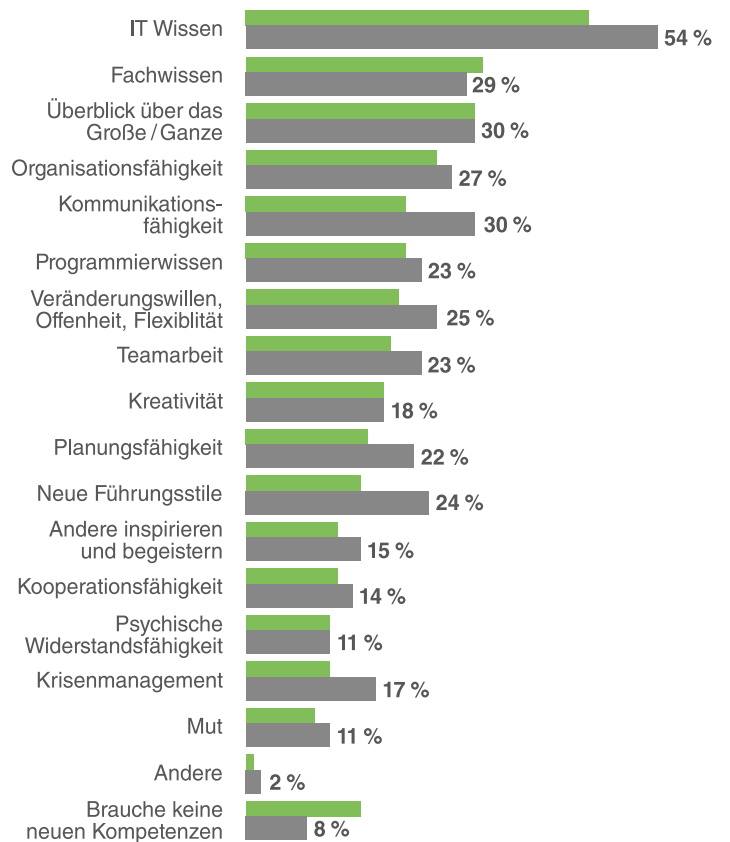
Auch Organisationsfähigkeit (25%), Kommunikationskompetenz (21%) und Programmierwissen (21%) werden noch als relativ wichtig erachtet. Offenheit, Veränderungswillen und Flexibilität hält jede/r Fünfte für eine Kompetenz, die er/sie persönlich verstärken müsste – Teamarbeit fast genauso viele (19%).

Weit abgeschlagen sind Eigenschaften wie Mut (9%), psychische Widerstandsfähigkeit im Fall von Fehlern (11%) oder Kooperationsfähigkeit (12%).

Im Durchschnitt sehen die Befragten rund 3,2 neue oder verstärkte Kompetenzen, die es durch Digitalisierung auszubauen gilt.

Große Unternehmen sehen mehr Bedarf für Kompetenzerwerb

In Unternehmen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen ist der Kompetenzbedarf durch die Digitalisierung nach Angaben der Führungskräfte höher: in dieser Gruppe werden im Schnitt 3,8 Kompetenzbereiche genannt, die auszubauen sind. Dazu zählen neben IT-Wissen vor allem Kommunikationsfähigkeit, Offenheit, Veränderungswille und Flexibilität. Aber auch neue Führungsstile, Teamarbeit und Planungsfähigkeit rücken bei größeren Unternehmen stärker in den Fokus.



alle Unternehmen gesamt
Großunternehmen



Erwartungen und Ängste



Vier von zehn fürchten Misserfolge

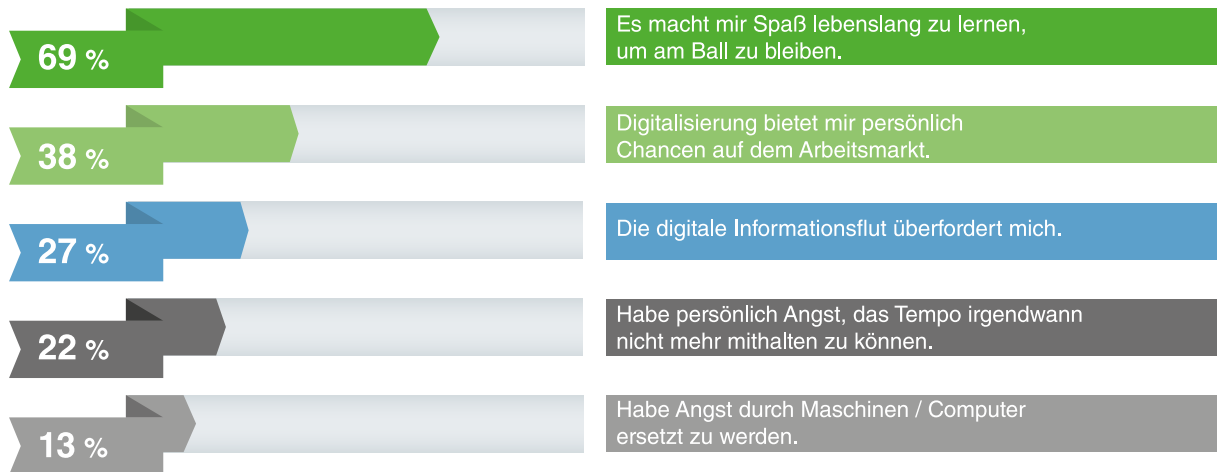


Karriere und Ängste

Der überwiegenden Mehrheit der Führungskräfte (69 %) macht es Spaß, lebenslang zu lernen um am Ball zu bleiben.

- 38 % sind überzeugt, die Digitalisierung biete ihnen persönlich Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Dass sie von der digitalen Informationsflut überfordert sind, geben immerhin noch mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) zu.

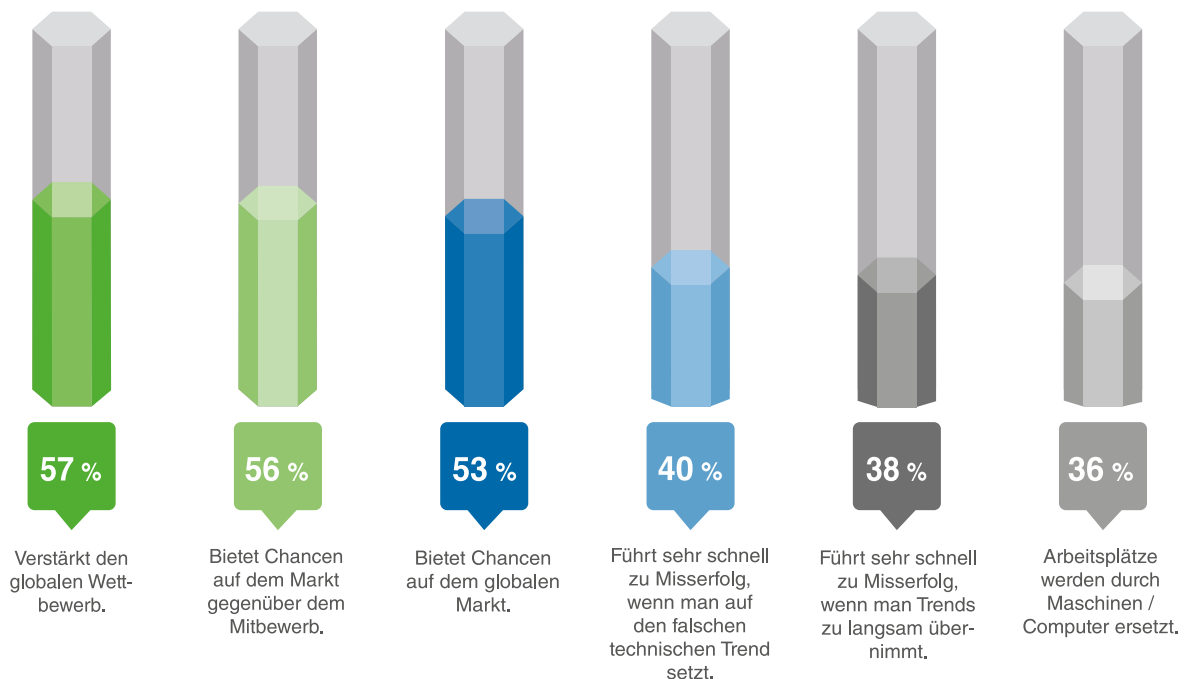
- Etwas weniger – nämlich 22 % – haben Sorge, irgendwann das Tempo der Digitalisierung nicht mehr mithalten zu können.
- Dass sie persönlich durch Maschinen oder Computer ersetzt werden könnten, befürchten 13 %.



Was bewirkt Digitalisierung für das Unternehmen?

Mehr als die Hälfte der Befragten (57 %) meinen, die Digitalisierung verstärke den globalen Wettbewerb. Fast ebenso viele (56 %) denken, dass sie auch Chancen gegenüber dem Wettbewerb sowie am weltweiten Markt biete (53 %). Je vier von zehn Führungskräften

räumen aber auch ein, dass Digitalisierung rasch zu Misserfolgen führt, wenn man falschen Trends folgt oder Trends zu langsam umsetzt. Nur 36 % sehen die Gefahr, dass Arbeitsplätze durch Maschinen oder Computer ersetzt werden.





Was die Digitalisierung bringt

Entscheidungen werden leichter

Immerhin 62% denken, dass die bessere und schnellere Verfügbarkeit von Daten die Entscheidungsfindung erleichtert. Sechs von zehn Befragten glauben, dass die Digitalisierung effizientere Kommunikation ermöglicht – und, dass sie mehr Mut und Offenheit fordert, Dinge auszuprobieren.

Immerhin noch vier von zehn Befragten finden, dass Digitalisierung andere Teamzusammensetzungen erforderlich macht. Dass Entscheidungen dadurch eher auf Fakten beruhen und immer weniger auf Machtgefüge und Beziehungen, glauben etwa ebenso viele. 37% sind überzeugt, dass durch Digitalisierung mehr Teamarbeit erforderlich wird.

Knapp ein Drittel (31 %) meint, es kommt zu flacheren Hierarchien. Fast genauso viele (29 %) glauben, dass Teamführung schwieriger wird, etwa durch sinkende Loyalität oder mangelnde Konzentration. Und ebenfalls drei von zehn Führungskräften erwarten, dass Digitalisierung im Unternehmen zu Geringschätzung älterer MitarbeiterInnen führt. Ältere Führungskräfte sehen diese Gefahr übrigens nicht in höherem Ausmaß.

Bessere und schnellere Verfügbarkeit von Daten erleichtert die Entscheidungsfindung.

62 %

Erfordert andere Teamzusammensetzung.

42 %

Teamführung wird schwieriger (zB durch mangelnde Konzentration, weniger Loyalität...).

29 %

Erfordert mehr Teamarbeit.

37 %

Führt zu Geringschätzung älterer Mitarbeiter.

29 %

Durch digitale Kommunikation verliert man Beziehungen und Menschlichkeit im Team.

38 %

Ermöglicht effizientere Kommunikation.

60 %

Es gibt flachere Hierarchien.

31 %

Entscheidungen beruhen mehr auf Fakten und immer weniger auf Machtgefüge und Beziehungen.

40 %

Erfordert mehr Offenheit und Mut, Dinge auszuprobieren.

59 %



Wie verändert sich die Gesellschaft?



Digitale Eliten und andere gesellschaftliche Veränderungen

Nicht nur im Unternehmen, auch in der Gesellschaft orten Führungskräfte gravierende Veränderungen durch Digitalisierung. Mehr als die Hälfte (53 %) ist überzeugt, dass die zunehmende Kommunikation über digitale Technologien zur sozialen Entfremdung von Menschen führe. Fast genauso viele (52 %) meinen, es kommt zur Bildung „digitaler Eliten“. Dass globale Demokratisierungsprozesse durch die

Digitalisierung beschleunigt werden können, glauben 44 %. Gleichzeitig finden 43 %, dass der Mensch durch die Digitalisierung an Bedeutung verliere. Nur ein Drittel der Befragten findet, dass die digitalen Kommunikationswege zu mehr Chancengleichheit über alle Gesellschafts- und Bildungsschichten hinweg führt.

53 %

Die zunehmende Kommunikation über digitale Technologien führt zur sozialen Entfremdung von Menschen.

44 %

Digitalisierung liefert die Dynamik, um globale Demokratisierungsprozesse zu beschleunigen.

43 %

Der Mensch verliert durch die Digitalisierung an Bedeutung.

34 %

Die digitalen Kommunikationswege führen zu mehr Chancengleichheit über alle Gesellschafts- und Bildungsschichten hinweg, da Wissen für alle verfügbar sein wird.

52 %

Es kommt zur Bildung „digitaler Eliten“.



Eckdaten zur Studie im Detail

Sample gesamt: 409 Personen, großteils aus dem Bereich Dienstleistungen (71 %) sowie verarbeitendes Gewerbe, Handel, Abwasser- und Abfallentsorgung, Baugewerbe u.a.

Unternehmensgröße und -standort: 50 % der Befragten sind für Unternehmen mit bis zu 49 MitarbeiterInnen tätig, je 16 % für Ein-Personen-Unternehmen bzw. für Unternehmen mit 50-249 MitarbeiterInnen. 7 % der Befragten arbeiten für Unternehmen mit 250-999 MitarbeiterInnen, 10 % für Großunternehmen ab 1.000 MitarbeiterInnen.

35 % der Unternehmen sind in Wien angesiedelt, 14 % in Niederösterreich, 13 % in der Steiermark, 11 % in Oberösterreich, 8 % in Kärnten, 7 % in Salzburg, 6 % in Tirol, 4 % im Burgenland und 2 % in Vorarlberg.

Die befragten Personen: 46 % der Personen, die für diese Studie online befragt wurden, gehören der Geschäftsführung bzw. der obersten Führungsebene an. 35 % sind leitende Angestellte, 19 % sind Teil des mittleren Managements (Bereichsleiter, Filialleiter...).

40 % der Befragten verfügen über einen (Fach-)Hochschul- oder Universitätsabschluss, 26 % über Matura bzw. Hochschulreife. 24 % haben eine Berufsschule, Fach- oder Handelsschule abgeschlossen, 9 % eine hochschulverwandte Ausbildung wie eine Akademie oder ein College. 1 % beendete die Ausbildung mit dem Pflichtschulabschluss.

64 % der Befragten sind männlich 36 % weiblich. 35 % sind 40-49 Jahre alt, 32 % 50-59, 21 % 30-39, 8 % 60 Jahre und älter sowie 5 % 20-29 Jahre alt.

409 Befragte

64 % männlich
36 % weiblich



46 % Geschäfts-
führung

19 % Mittleres Management

35 % Leitende Angestellter



35 % Wien
14 % Niederösterreich
13 % Steiermark
11 % Oberösterreich
8 % Kärnten
7 % Salzburg
6 % Tirol
4 % Burgenland
2 % Vorarlberg



5 % 20-29 Jahre
21 % 30-39 Jahre
35 % 40-49 Jahre
32 % 50-59 Jahre
8 % 60+ Jahre



71 % Dienstleister

Rest: verarbeitendes
Gewerbe, Handel,
Baugewerbe, etc.



40 % Hochschule
26 % Matura
24 % Berufsschule
9 % Akademie/College
1 % Pflichtschule



16 % Ein-Personen-
Unternehmen
50 % 2-49 Mitarbeiter
16 % 50-249 Mitarbeiter
7 % 250-999 Mitarbeiter
10 % ab 1000 Mitarbeiter



Rückfragehinweis



Mag. Iris Burgstaller

E-mail: iris.burgstaller@tpa-group.at

Tel Graz: +43 316 83 31 68-4004 | Wien: +43 1 588 35-306

Iris Burgstaller ist Steuerberaterin und Partnerin von TPA. Sie ist Expertin für internationale Steuerberatung, Verrechnungspreise, internationales Projektgeschäft und die steuerliche Strukturierung grenzüberschreitender Geschäftsfälle inklusive M&A. Iris Burgstaller fungiert als

- Leiterin des Kompetenz Centers „Internationales Steuerrecht“
- Leiterin des Global Transfer Pricing Teams von Baker Tilly International
- Fachautorin und Vortragende

Lokal verankert. International erfolgreich.

TPA ist eines der führenden österreichischen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen. Wir haben unsere Wurzeln in Österreich. Mit einem starken regionalen Schwerpunkt in der Beratung mittelständischer Unternehmen.



In den zwölf österreichischen Niederlassungen stehen unseren Kunden rund 500 Mitarbeiter zur Seite. In den Bereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung. Dabei decken wir so gut wie jede Branche ab – von Gewerbe & Handel über Immobilien bis zur Energiewirtschaft.

Die Vorteile für unsere Kunden liegen auf der Hand.

Viele unserer Kunden haben wie wir ihre Wurzeln in Österreich, sind aber oftmals europa- oder weltweit tätig. Sie profitieren von unserer grenzüberschreitenden, persönlichen Begleitung, von unseren Standorten in den wichtigsten Städten in Mittel- und Südosteuropa und unserem spezifischen Know-how.

Durch diese starke lokale Verwurzelung in den Ländern in Mittel- und Südosteuropa besteht ein tiefgreifendes Verständnis für die jeweiligen steuerrechtlichen und auch kulturellen Besonderheiten. Langjährige Spezialisierungen und hohe Qualitätsstandards innerhalb der TPA Gruppe erzeugen Sicherheit und Vertrauen, das Fundament einer besonders langfristigen Kundenbeziehung.



Steuerberatung
Wirtschaftsprüfung
Unternehmensberatung

Werfen Sie einen Blick auf:

www.tpa-group.at
www.tpa-group.com

Albanien | Bulgarien | Kroatien | Österreich | Polen
Rumänien | Serbien | Slowakei | Slowenien | Tschechien | Ungarn



Ein unabhängiges Mitglied der
Baker Tilly Europe Alliance