

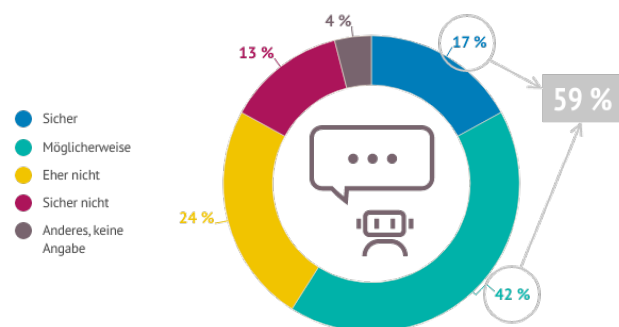
hernstein management report 23

1. Report 2023/2024:

Führung im Wandel:

Eine Bilanz des digitalen Businesslife

6 von 10 Führungskräften können sich Einsatz von ChatGPT im Unternehmen vorstellen



Über den Hernstein Management Report

Seit über 20 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Wie sehen Führungskräfte Künstliche Intelligenz (KI) und die derzeit viel diskutierte Anwendung „ChatGPT“: Bekanntheit, möglicher Einsatz im Unternehmen, Erwartungen und Auswirkungen auf die Führungsarbeit?
- Wie verbreitet sind flexible Arbeitsformen, die mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehen, wie Remote Work und Workation?
- Welche Vor- und Nachteile sehen Führungskräfte durch die immer weiter voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt?
- Wie schätzen österreichische und deutsche Führungskräfte ihre eigene digitale Kompetenz ein, wie hoch die ihrer Vorgesetzten?
- Wie wichtig ist es Führungskräften, digital immer auf dem letzten Stand und ein Vorbild zu sein? Wie sehr fördern sie die digitale Kompetenz ihrer Mitarbeitenden? Wie sehen sie in diesen Fragen das Verhalten ihrer Vorgesetzten?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: März – April 2023
- Befragte Personen: 1.500 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
 - Österreich: 623 befragte Personen
 - Deutschland: 877 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Maximale Schwankungsbreite der Ergebnisse: bezogen auf die Gesamtstichprobe von 1.500 Interviews: +/- 2,6 %
- Durchführendes Institut: [Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung](#)

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/hmr

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Sibylle Wachter-Benedikt, BSc

+43/1/514 50-5612

sibylle.wachter-benedikt@hernstein.at

Executive Summary

„Willkommen, Zukunft“: Optimistische Haltung zu ChatGPT und Künstlicher Intelligenz

- 58 % der Führungskräfte kennen ChatGPT, haben also zumindest schon davon gehört.
- 59 % aller Führungskräfte können sich einen Einsatz von ChatGPT im eigenen Unternehmen vorstellen, davon 17 % „sicher“ und 42 % „eher“.
- Künstliche Intelligenz: 54 % erwarten schon innerhalb der nächsten 1 bis 2 Jahre eine Entlastung durch KI bei der Führungsarbeit (13 % sicher, 41 % eher).

Remote Work stark verbreitet, Workation im Kommen

- 58 % der Unternehmen bieten Remote Work an und 68 % der Führungskräfte sind bereit, dies (weiter) zu nutzen. 51 % erwarten, dass ihre Vorgesetzten diese Arbeitsform akzeptieren.
- Workation ist noch weniger verbreitet, in 28 % der Unternehmen, aber bereits im Kommen. 40 % der Führungskräfte wünschen sich diese Möglichkeit. 34 % erwarten, dass ihre Vorgesetzten diese akzeptieren.
- In Deutschland sind Verbreitung und Akzeptanz dieser flexiblen Arbeitsformen stärker als in Österreich. Beispiel: Verbreitung von Workation 23 % (AT) versus 31 % (DE).

„Digital Gap“: Führungskräfte halten sich selbst für „digitaler“ als ihre Vorgesetzten

- 60 % der Führungskräfte schätzen sich selbst gefühlsmäßig als „digital“ ein, davon 22 % „sehr“ (Wert 1 auf einer 6-stufigen Skala) und 38 % „eher“.
- Die Einstellung der eigenen Vorgesetzten wird als weniger digital ausgeprägt angesehen: 17 % der Führungskräfte halten diese für „sehr digital“, weitere 30 % für „eher digital“ (Summe: 47 %).
- Deutsche Führungskräfte schätzen sich selbst als deutlich „digitaler“ ein als ihre österreichischen Kolleginnen und Kollegen (sehr/eher digital: 64 % versus 53 %).

„Digital immer auf dem neuesten Stand sein“: Deutliche Mehrheit der Führungskräfte stellt diesen Selbstanspruch

- 28 % stimmen der Aussage „Ich bin bemüht, digital immer auf dem neuesten Stand zu sein“ sehr zu, weitere 38 % eher (Summe: 66 %). 58 % meinen sogar, Digitalisierung zu leben und somit ein Vorbild zu sein (Summe von sehr/eher).
- Auch hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied nach Ländern: 32 % der deutschen Führungskräfte meinen sehr bemüht zu sein, sich in Hinblick auf Digitalisierung auf dem neuesten Stand zu halten. In Österreich sind es 23 %.

Digitalisierungsbilanz: Effizienz und Flexibilität auf der „Haben-Seite“, Zwischenmenschliches im „Soll“

- 77 % sehen die Beschleunigung von organisatorischen Abläufen sowie ein Mehr an Flexibilität als wichtigste Vorteile von digitalem Führen, 66 % die Übersichtlichkeit in der Organisation.
- Hingegen orten 76 % die Gefahr, dass Mitarbeitende mit Qualifikationsdefiziten „auf der Strecke bleiben“. 67 % befürchten einen generellen Rückgang der zwischenmenschlichen Beziehungen.

6 von 10: „Man kann es mit der Digitalisierung auch übertreiben“

- 28 % stimmen der Aussage, dass „man es mit der Digitalisierung auch übertreiben kann“, sehr zu, 31 % eher (gesamt: 59 %). Als Hauptgrund gilt die Belastung auf der persönlichen Ebene (34 %).
- Österreichische Führungskräfte sehen die Gefahr einer Übertreibung stärker als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Die Gesamtwerte liegen bei 64 % (AT) bzw. 56 % (DE).

>> Der Report: **Führung im Wandel: Eine Bilanz des digitalen Businesslife**

Dieser Hernstein Management Report widmet sich dem Thema, wie Führungskräfte über die Digitalisierung und ihre digitale Führungskompetenz denken. Einen speziellen Schwerpunkt bildet dabei das intensiv diskutierte Thema Künstliche Intelligenz (KI) mit der derzeit bekanntesten Anwendung „ChatGPT“. Darüber hinaus wird ergründet, wie Führungskräfte ihre eigene Nutzung von digitalen Tools einschätzen, worin sie Chancen und Risiken für ihre Organisationen sehen und wie sie diese Fragen in Bezug auf ihre eigenen Vorgesetzten beantworten. Dieser Report gibt einen vertiefenden Einblick in den digitalen Geschäftsalltag der österreichischen und deutschen Führungskräfte.

„Willkommen, Zukunft“: Optimistische Haltung zu ChatGPT und Künstlicher Intelligenz

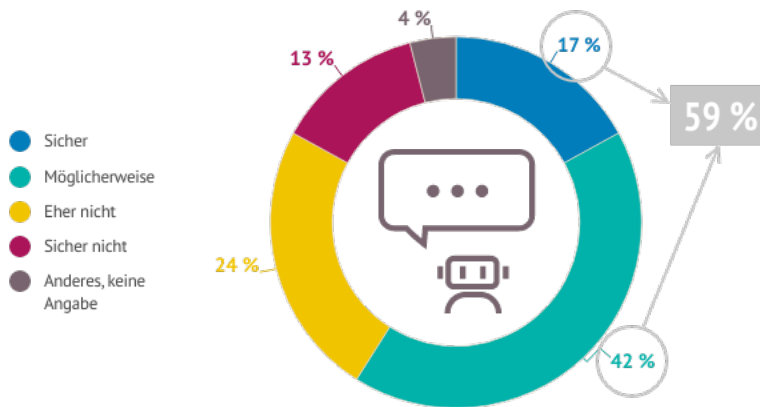
Künstliche Intelligenz ist eines der meistdiskutierten Themen unserer Zeit. Besondere Aktualität hat es vor allem durch die Chatbot-Software „ChatGPT“ erhalten. 58 % der österreichischen und deutschen Führungskräfte haben von dieser Anwendung schon gehört, wobei es hier keinen wesentlichen Unterschied nach Ländern gibt.

Genau zwei Drittel (66 %) jener, die ChatGPT kennen, definieren diese Anwendung schlicht als „Künstliche Intelligenz“. 42 % sehen darin eine Software, die Texte generieren kann, 22 % ein Tool zur Problemlösung.

Wie wird nun ein möglicher Einsatz von ChatGPT im eigenen Unternehmen gesehen? 17 % der befragten Führungskräfte können sich dessen Anwendung sicher vorstellen, weitere 42 % eher. Insgesamt halten also 59 % aller Führungskräfte den Einsatz für möglich (solche, die Chat GPT kennen, und andere, die es nach ausführlicher Erklärung einschätzen).

Unter jenen Führungskräften, die ChatGPT kennen, ist die Offenheit gegenüber dieser Technologie noch höher: 23 % meinen, dass sie sich den Einsatz von ChatGPT im Unternehmen sicher vorstellen könnten, 45 % eher. Der Gesamtwert liegt somit bei 68 % und merkbar über dem Durchschnitt aller Befragten (59 %, siehe oben).

6 von 10 Führungskräften können sich Einsatz von ChatGPT im Unternehmen vorstellen



Grafik 1: Möglichkeit zur Nutzung von ChatGPT im Unternehmen aus Führungskräfte-Sicht

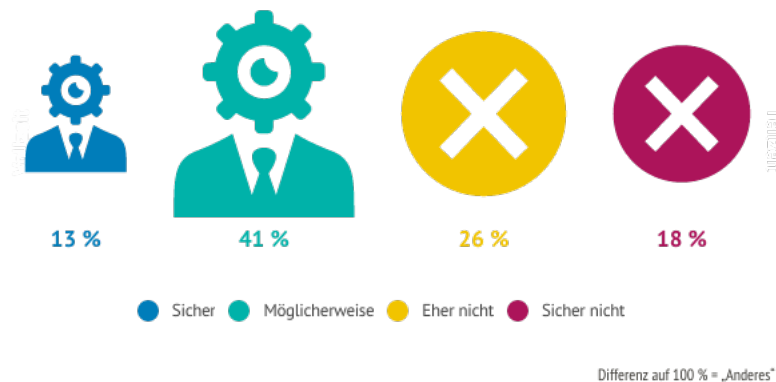
Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich mit dem Alter der Befragten: 68 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 können sich den Einsatz von ChatGPT im Unternehmen sehr oder eher vorstellen, unter ihren Kolleginnen und Kollegen 40+ sind es mit 49 % signifikant weniger. In Deutschland ergibt sich ein sehr ähnliches Muster, die Vergleichswerte liegen bei 71 % (unter 40) und 52 % (40+).

Starke Unterschiede sind auch nach Branchen beobachtbar: 84 % der Führungskräfte aus IT- und Telekom-Unternehmen halten eine ChatGPT-Anwendung für sicher oder eher möglich, im Tourismusbereich sind es mit 42 % weniger als die Hälfte. Eine weitere Branche mit einer relativ hohen positiven Erwartung in Hinblick auf ChatGPT ist der Finanzbereich mit 73 %, eine andere mit einem vergleichsweise eher niedrigen Wert ist das Sozial- und Gesundheitswesen mit 49 %.

Künstliche Intelligenz: Mehr als die Hälfte erwartet Unterstützung für die Führungsarbeit

Generell blickt eine Mehrheit der österreichischen und deutschen Führungskräfte dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz optimistisch entgegen, zumindest in Bezug auf die Managementarbeit in ihrem Unternehmen: Eine relativ kleine Gruppe von 13 % ist voll und ganz überzeugt, dass KI-Anwendungen den Alltag als Führungskraft erleichtern werden, weitere 41 % haben eher diese Erwartung. In Summe geht mehr als die Hälfte (54 %) davon aus, dass KI positive Auswirkungen auf die Führungsarbeit hat, da eine Konzentration auf Kernaufgaben gefördert wird. Dies wird bereits für die nächsten 1 bis 2 Jahre angenommen.

54 %: Unterstützung für Führungsarbeit durch KI schon in den nächsten 1 bis 2 Jahren



Grafik 2: Erwartungen zu Künstlicher Intelligenz (KI), Erleichterung für die Führungsarbeit

Auch hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied nach Altersgruppen: Österreichische Führungskräfte unter 40 Jahren rechnen zu 62 % sicher oder eher mit einer Unterstützung durch KI bei ihrer Arbeit (Deutschland: 66 %). Bei ihren älteren Kolleginnen und Kollegen sind es 45 % (DE: 50 %). Nach Führungsebenen sticht vor allem das Obere Management heraus, von dem 70 % der Befragten positive Erwartungen hinsichtlich KI haben. Bei den anderen Managementebenen liegt dieser Wert zwischen 50 % und 53 %.

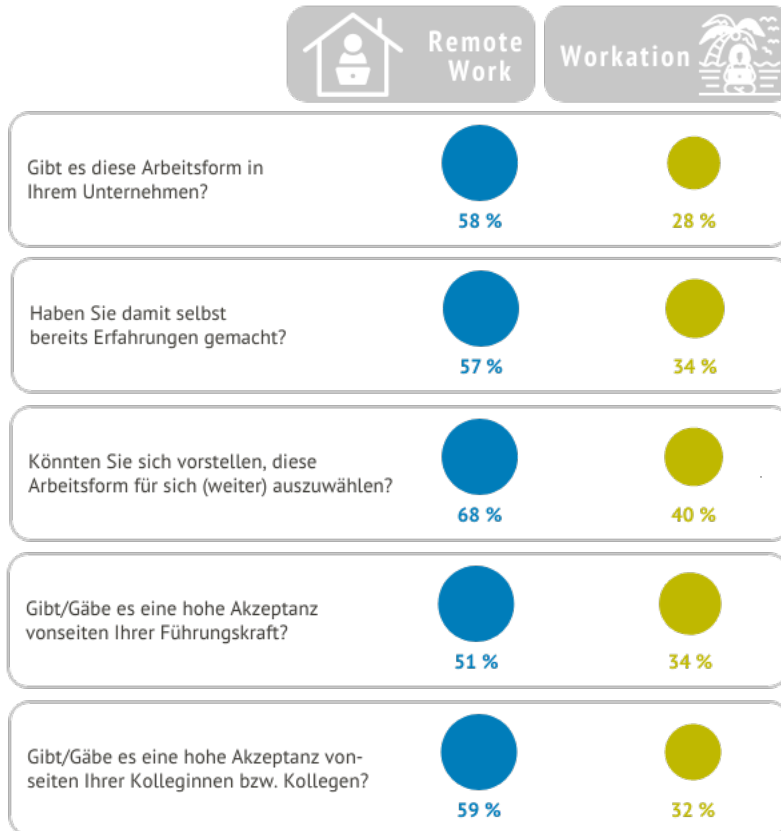
Fazit: KI wird von Führungskräften als Unterstützung und Erleichterung der Führungsarbeit gesehen. Bemerkenswert ist die Kurzfristigkeit dieser erwarteten Entwicklung, die schon innerhalb der nächsten 1 bis 2 Jahre stattfinden könnte.

Flexible Arbeitsformen: Remote Work ist weit verbreitet, Workation bereits im Kommen

Neben KI ist die Flexibilisierung der Arbeitsformen eine der am stärksten im Fokus stehenden Folgen der Digitalisierung in den Unternehmen. Dazu zählen Remote Work (Arbeit außerhalb des Büros von einem beliebigen Ort aus) und Workation (Kombination von „Work“ und „Vacation“, ein bestimmter Zeitraum wird an einem Freizeit- oder Urlaubsort verbracht, an Teilen des Tages gearbeitet).

Während Remote Work in 58 % der Unternehmen praktiziert wird, geben 28 % der Befragten an, das Konzept der Workation zu leben. Die persönlichen Erfahrungen der befragten Führungskräfte mit diesen flexiblen Arbeitsformen bewegen sich auf einem ähnlichen Niveau. Die persönliche Akzeptanz liegt jeweils über dem tatsächlichen Angebot, hier besteht also Potenzial, um Führungskräften als Arbeitgeber entgegenzukommen. Bei Remote Work wird die Akzeptanz durch die eigenen Vorgesetzten geringer eingeschätzt als das Angebot.

So ist der Status von Remote Work und Workation in den Unternehmen



Grafik 3: Angebot und Akzeptanz von flexiblen Arbeitsformen

Ein Blick auf die Länderdaten zeigt, dass sowohl Remote Work als auch Workation in Deutschland eine größere Rolle spielen als in Österreich:

- 54 % der österreichischen Unternehmen bieten Remote Work an, in Deutschland sind es 61 %. Die persönliche Akzeptanz in Österreich liegt bei 66 %, in Deutschland bei 70 %. Ähnlich ist das Verhältnis bei der vermuteten Akzeptanz durch die Vorgesetzten (AT: 47 %; DE: 54 %).
- Bei Workation ist – auf generell niedrigerem Niveau – das Bild ähnlich: 23 % der österreichischen Führungskräfte geben an, dass die Möglichkeit zu Workation angeboten wird (DE: 31 %). In Österreich können sich 38 % der Führungskräfte vorstellen, selbst „in Workation“ zu gehen (DE: 42 %). Die angenommene Akzeptanz durch den eigenen Vorgesetzten oder die eigene Vorgesetzte liegt in Deutschland mit 37 % merkbar höher als in Österreich mit 29 %.

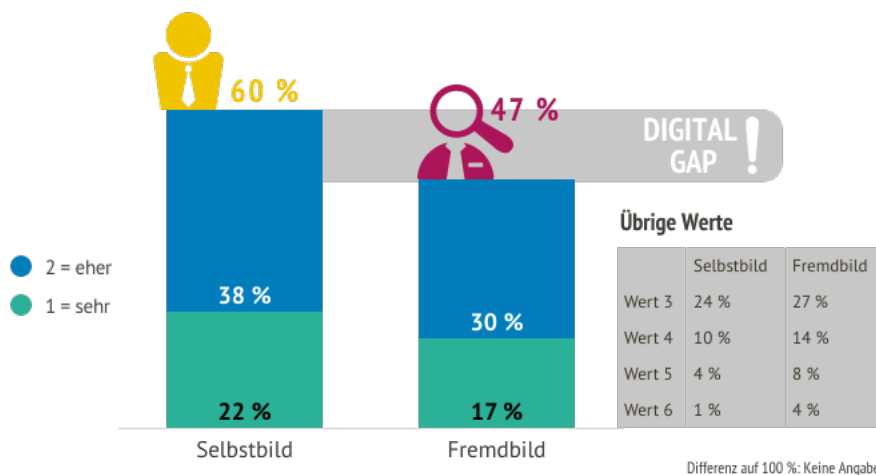
Digital Gap: Führungskräfte halten sich selbst für „digitaler“ als ihre Vorgesetzten

Künstliche Intelligenz und flexible Arbeitsformen sind spezielle Anwendungen des großen, umfassenden Trends Digitalisierung. Wie stehen die befragten österreichischen und deutschen Führungskräfte dazu, wie ist diesbezüglich der Status quo?

Genau 60 % der befragten Führungskräfte schätzen sich selbst als „digital“ ein. Auf einer Skala von 1 bis 6 geben sich 22 % die Höchstnote 1 („sehr digital“) und weitere 38 % die Note 2. Die Frage wurde bewusst ohne weitergehende Definition des Begriffs gestellt, die Befragten also eingeladen, diese „aus dem Bauch heraus“ zu beantworten.

84 % der Befragten haben eine direkte Vorgesetzte oder einen direkten Vorgesetzten. Sie wurden gefragt, wie „digital“ sie ihre Vorgesetzten einschätzen. Ergebnis: 17 % der Führungskräfte sehen ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten als „sehr digital“ an (Wert 1), weitere 30 % als „eher digital“ (Wert 2). Diese Einschätzung von in Summe 47 % liegt somit deutlich unter der Selbsteinschätzung der Führungskräfte mit 60 %. Die eigene digitale Affinität oder Erfahrung wird also merkbar höher eingeschätzt. Fazit: Es zeigt sich in dieser Beurteilung ein tatsächlicher oder vermuteter „Digital Gap“.

60% der Führungskräfte schätzen sich selbst als sehr oder eher „digital“ ein, 47% ihre Vorgesetzten

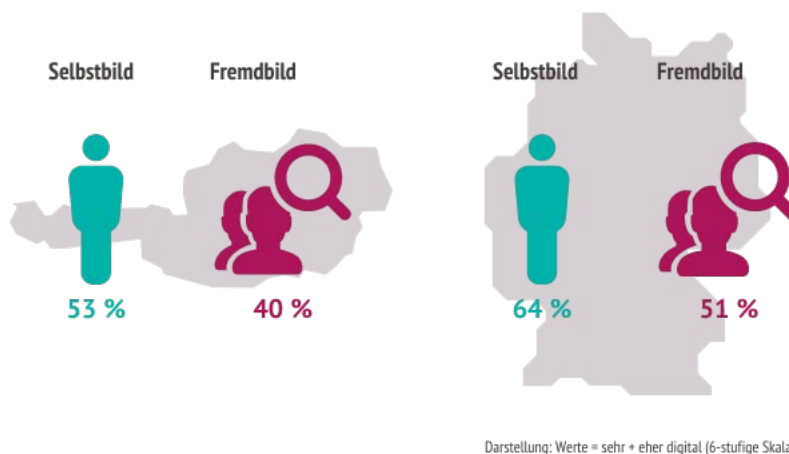


Grafik 4: Selbstbild der Führungskräfte und Fremdbild der direkten Vorgesetzten zur digitalen Affinität

Deutliche Unterschiede zeigen sich nach Ländern:

- 53 % der österreichischen Führungskräfte schätzen sich selbst als digital affin und erfahren ein. In Deutschland sind es mit 64 % deutlich mehr.
- Der gleiche Unterschied zeigt sich in der Wahrnehmung der oder des direkten Vorgesetzten. Hier meinen 40 % der österreichischen Befragten, dass sie ihren direkten Vorgesetzten oder ihre direkte Vorgesetzte als „digital“ bezeichnen würden. In Deutschland sind es 51 %, wiederum um 11 % mehr.

Deutsche Führungskräfte bewerten sich und ihre direkten Vorgesetzten als „digitaler“ als ihre österreichischen Kolleginnen und Kollegen



Grafik 5: Selbstbild und Fremdbild der digitalen Affinität, Unterschiede nach Ländern

Ein klarer Zusammenhang zeigt sich auch zwischen der Selbsteinschätzung und dem Alter der Befragten: 28 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 halten sich selbst für „sehr digital“ (Wert 1; Deutschland: 30 %). Der Vergleichswert unter den Befragten 40+ in Österreich liegt mit 14 % bei der Hälfte (Deutschland: 18 %).

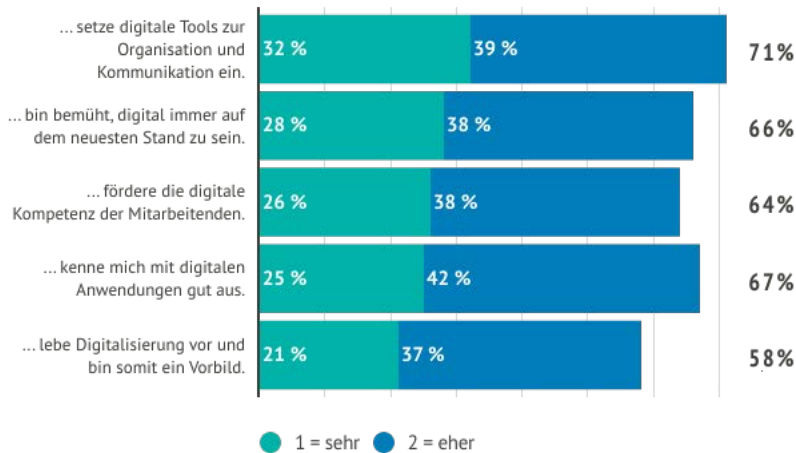
„Digital immer auf dem neuesten Stand sein“: Deutliche Mehrheit der Führungskräfte stellt diesen Selbstanspruch

28 % der Führungskräfte meinen, dass die Aussage „Ich bin bemüht, digital immer auf dem neuesten Stand zu sein“ auf sie selbst sehr zutrefte (Wert 1 auf einer Skala von 1 bis 6), weitere 38 % eher (Wert 2; Summe: 66 %). Dies zeigt, dass etwa zwei Drittel der Befragten den Anspruch haben, sich im digitalen Bereich weiterzuentwickeln und digitale Kompetenz eine wesentliche Rolle im Führungsverständnis spielt. Dementsprechend meinen auch 64 %, dass sie die digitale Kompetenz ihrer Mitarbeitenden fördern würden, und 58 % sehen sich als Vorbild in der Digitalisierung.

Digitale Kompetenz spielt eine wesentliche Rolle im Führungsverständnis



Ich selbst als Führungskraft ...



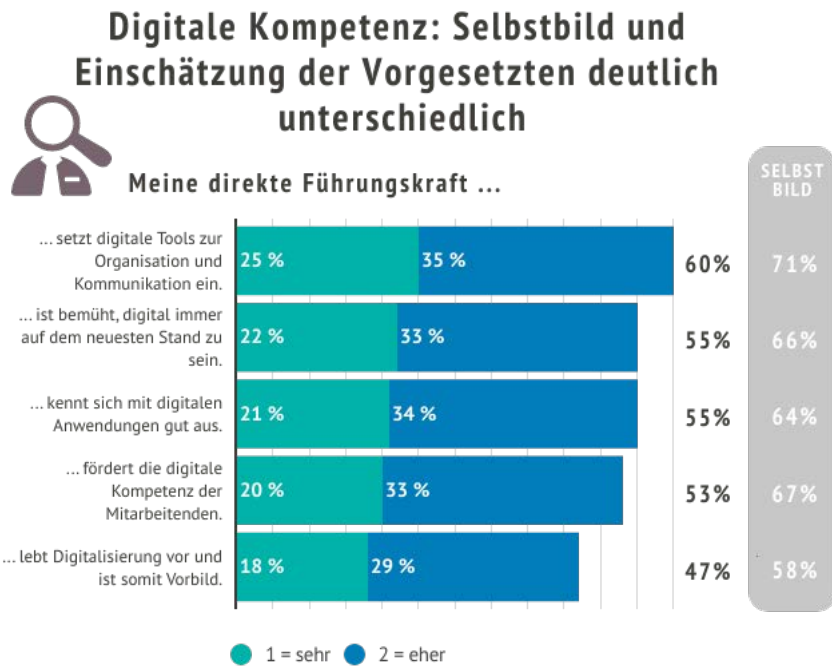
Grafik 6: Digitale Kompetenz von Führungskräften in der Selbsteinschätzung

Der Anspruch, „Digital Leadership“ zu leben, ist in Deutschland stärker ausgeprägt als in Österreich. In allen abgefragten Kategorien sind die Zustimmungswerte der deutschen Führungskräfte höher. Besonders deutlich wird dies wiederum bei der Aussage „Bin bemüht, digital immer auf dem neuesten Stand zu sein“, bei der 32 % der deutschen Befragten die Höchstnote 1 vergeben, während es in Österreich 23 % sind. Auch die Nutzung von digitalen Tools zur Organisation und Kommunikation fällt in Deutschland höher aus: 75 % meinen, dass dies auf sie selbst sehr oder eher zutrefte, in Österreich liegt der Vergleichswert bei 66 %.

Digitale Kompetenz der Vorgesetzten schwächer eingeschätzt als die eigene

„Digital Gap“ zeigt sich auch im Detail: 55 % der Befragten sind der Ansicht, dass ihre Vorgesetzten „bemüht sind, digital immer auf dem neuesten Stand zu sein“. 22 % stimmen dieser Aussage sehr zu (Wert 1, 6-stufige Skala), 33 % eher. Zur Erinnerung (siehe oben): Die Vergleichswerte der Führungskräfte hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung liegen bei 28 % bzw. 38 % und damit merkbar höher. Sie sehen bei sich selbst also mehr Ambition in Sachen Digitalisierung als bei ihren Vorgesetzten.

Diese Einschätzung zieht sich wie ein roter Faden durch alle in der Studie abgefragten Aussagen zur digitalen Affinität und Orientierung. Dies betrifft sinngemäß auch das eigene Verhältnis zwischen Führungskraft und den Vorgesetzten: 53 % geben an, dass diese oder dieser die digitale Kompetenz von Mitarbeitenden sehr oder eher fördere. In Bezug auf ihr eigenes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden meinen hingegen 64 % der befragten Führungskräfte (vergleiche oben), dass sie hier Unterstützung leisten würden.



Grafik 7: Digitale Kompetenz der Vorgesetzten von Führungskräften

Ein ähnliches Muster wie zuvor zeigt sich im Ländervergleich: Deutsche Führungskräfte schätzen ihre Vorgesetzten in Bezug auf digitale Kompetenz und Affinität positiver ein als österreichische. Zum Beispiel sind in Deutschland 63 % der Ansicht, ihre Vorgesetzten würden digitale Tools zur Organisation und Kommunikation sehr oder eher intensiv einsetzen, während dies in Österreich 56 % meinen. Auch der Anspruch, bei digitalen Anwendungen ein Vorbild zu sein, ist unter deutschen Vorgesetzten mit 52 % klar stärker ausgeprägt als unter ihren österreichischen Kolleginnen und Kollegen (39 %).

Fazit: Die Digitalisierung scheint in den Geschäftsalltag deutscher Unternehmen stärker Einzug gehalten zu haben als in den österreichischen, so die Einschätzung der befragten Führungskräfte.

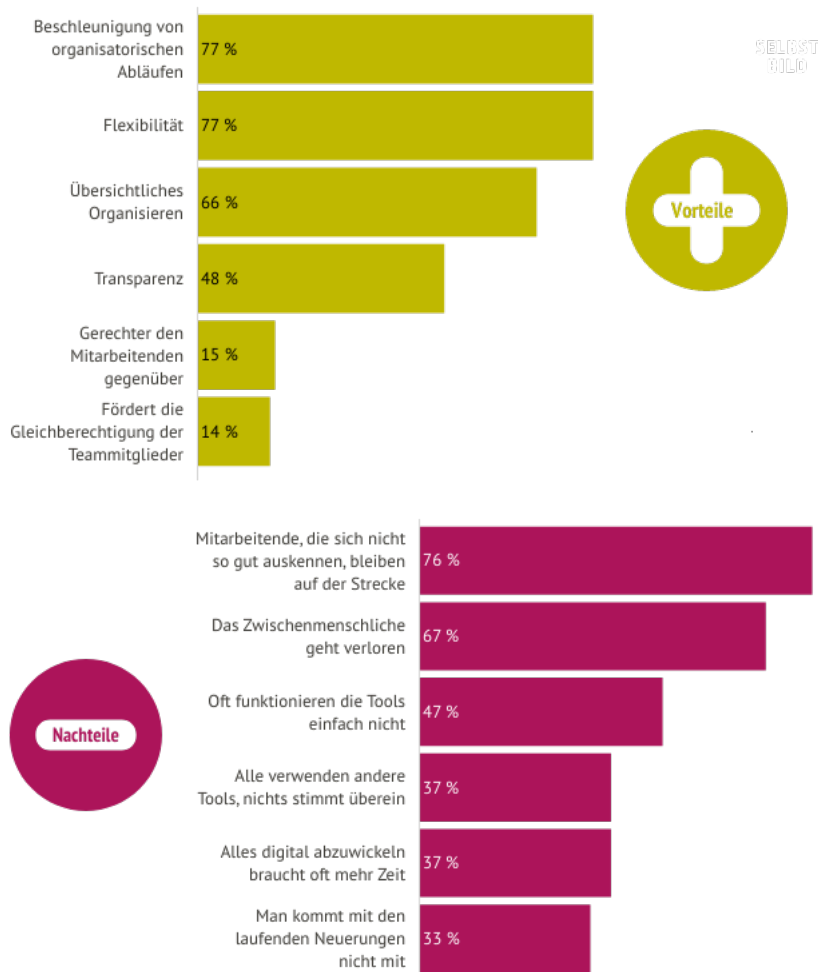
Digitalisierungsbilanz: Höhere Effizienz auf der „Haben“-Seite, zwischenmenschliche Belastungen im „Soll“

77 % der Führungskräfte sehen in der Beschleunigung von organisatorischen Abläufen den wichtigsten Vorteil von digitalem Führen, ebenso viele in einem Mehr an Flexibilität. 66 % führen die Übersichtlichkeit in der Organisation als Gewinn an. Dies sind die wahrgenommenen oder vermuteten Hauptvorteile, die sich unter dem Begriff „höhere Effizienz“ zusammenfassen lassen.

Auf der anderen Seite werden Aspekte, die den zwischenmenschlichen Bereich betreffen, als nachteilig erlebt: 76 % der Führungskräfte sehen die Gefahr, dass Mitarbeitende, die mit digitalen Abläufen und Strukturen nicht so gut vertraut sind, „auf der Strecke bleiben“. 67 % orten einen

generellen Rückgang der zwischenmenschlichen Beziehungen als Folge der technisierten Organisation und Kommunikation. Bei den möglichen Nachteilen und Gefahren der Digitalisierung steht somit die Mitarbeiterorientierung im Vordergrund. Ebenso spielt die Skepsis gegenüber der Funktion digitaler Anwendungen eine gewisse Rolle. Immerhin meint fast jede oder jeder Zweite, dass ihrer oder seiner subjektiven Erfahrung nach „die Tools oft nicht funktionieren“ (47 %).

Digitales Führen bietet viele Perspektiven, wird aber auch mit Gefahren verbunden



Grafik 8: Vor- und Nachteile von digitalem Führen

Ein Gewinn an Flexibilität wird vor allem im Finanzdienstleistungsbereich gesehen. 86 % der Führungskräfte dieser Branche nennen dies als wichtigsten Vorteil. Dahinter folgen das Immobilien- und Bauwesen und der öffentliche Sektor mit jeweils 83 % sowie Tourismus und IT/Telekom mit 82 %. Ein weiterer Zusammenhang zeigt sich mit dem Alter der Befragten: 82 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 versprechen sich mehr Flexibilität von der Digitalisierung (Deutschland: 81 %). Der Vergleichswert der Führungskräfte 40+ liegt bei 72 % (Deutschland: 75 %).

Die größte mögliche Schattenseite der Digitalisierung, dass weniger versierte Mitarbeitende auf der Strecke bleiben, wird vor allem im Sozial- und Gesundheitswesen mit 87 % gesehen. Am wenigsten stark verbreitet ist diese Befürchtung im Logistikbereich (65 %). Weiters zeigt sich in Bezug auf diesen möglichen Nachteil ein klarer Zusammenhang mit der Führungsebene und dem inhaltlichen Führungsbereich:

- 81 % der Führungskräfte im unteren Management hegen diese Befürchtung, hingegen lediglich 65 % der Inhaberinnen und Inhaber von Unternehmen. Das mittlere und obere Management liegt dazwischen (75 % bzw. 74 %).
- Führungskräfte im personalwirtschaftlichen Bereich teilen diese Bedenken zu 85 %, gefolgt von Vertriebsverantwortlichen mit 81 %. Am wenigsten stark ausgeprägt ist diese Meinung im kaufmännisch-administrativen Bereich mit 72 %.

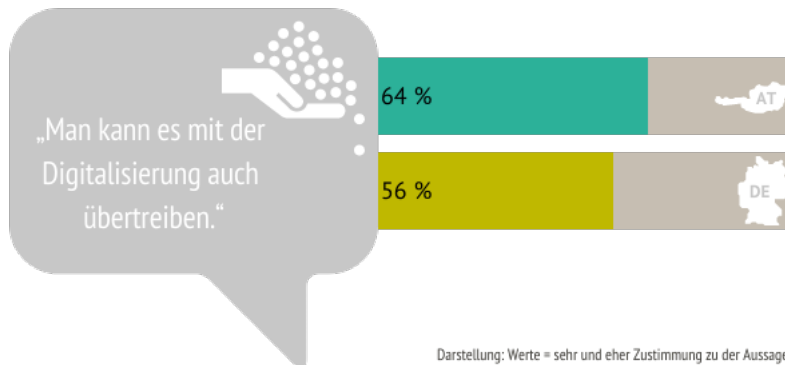
„Man kann es mit der Digitalisierung auch übertreiben“: Knapp 60 % sehen diese Herausforderung

28 % der Führungskräfte stimmen der Aussage, dass „man es mit der Digitalisierung auch übertreiben kann“, vollkommen zu (Wert 1 auf 6-teiliger Skala), weitere 31 % eher (Wert 2). In Summe meinen also 59 %, es könne auch zu viel des Guten sein.

Hauptgrund für diese Einschätzung ist die zwischenmenschliche Ebene. 34 % der Befragten meinen, dass die persönliche Interaktion aufgrund zu intensiver Digitalisierung leiden würde. Eine vergleichsweise geringe Rolle spielen hingegen Effizienz-Überlegungen: 11 % nennen die Möglichkeit, dass der Aufwand bei der Einführung oder Nutzung von digitalen Anwendungen größer sein kann als deren Nutzen. Eine generelle Fehleranfälligkeit dieser Lösungen sehen lediglich 2 %.

Auffällig ist, dass die Bedenken hinsichtlich einer „digitalen Übertreibung“ in Österreich größer sind als in Deutschland. 64 % der österreichischen Führungskräfte sehen diese Gefahr, unter ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen sind es 56 %.

Die Bedenken hinsichtlich einer „digitalen Übertreibung“ sind in Österreich größer



Grafik 9: Zustimmung zu der Aussage „Man kann es mit der Digitalisierung auch übertreiben“

- Nach Branchen zeigen die größte Skepsis das Finanzwesen, der Handel und der Immobilien- und Bau-Bereich mit jeweils 65 % (trifft sehr oder eher zu). Die geringsten Bedenken hat der Logistik-Sektor (45 %).
- Nach Führungsebenen ist bei Inhaberinnen und Inhabern die Befürchtung, dass es mit der Digitalisierung übertrieben werden kann, am stärksten ausgeprägt. 36 % stimmen dieser Aussage sehr zu, im mittleren Management liegt der Vergleichswert bei 25 %.

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership

Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

+43/1/514 50-5600

hernstein@hernstein.at

www.hernstein.at

Ein Unternehmen der FHWien der WKW



Ausführendes Institut



Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung

Christina Matzka

Zehetnergasse 6/2, 1140 Wien

+43/650/3390275

office@triple-m-mafo.at

www.triple-m-mafo.at