



Digitalisierung der Arbeitswelt 2023

Die Arbeitswelt im Einfluss der digitalen Revolution

Sample: 510 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ganz Österreich

Methode: Repräsentative Online-Befragung durch Marketagent

Befragungszeitraum: Sommer 2023

Hinweis: Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Impressum

Autorin: Anna Nowshad, Pia Roth

Redaktionelle Mitarbeit:

Armin Nowshad, Theresa Kopper,

Gina Grassmann

Grafik & Layout: Claudia Hussovits

Vorwort

Unsere Arbeitswelt unterliegt dem größten Wandel seit Jahrzehnten. Neben leergefegten Arbeitsmärkten spielt in diesem Zusammenhang vor allem die fortschreitende Digitalisierung, die nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie einen gehörigen Schub erhalten hat, eine Schlüsselrolle.

Doch wie könnte die Zukunft der Arbeit konkret aussehen? Wie gut sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darauf vorbereitet? Und welche Kompetenzen werden entscheidend sein? Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage haben österreichweit mehr als 500 Beschäftigte diese Fragen beantwortet.

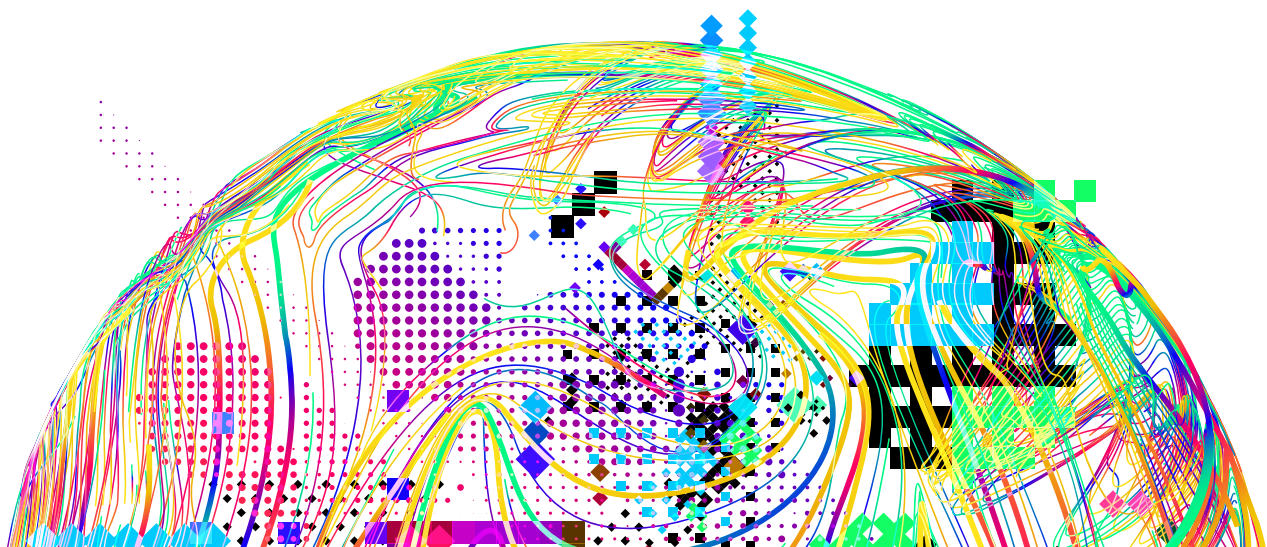
Wir wünschen eine spannende Lektüre!



Anna Nowshad
Partnerin



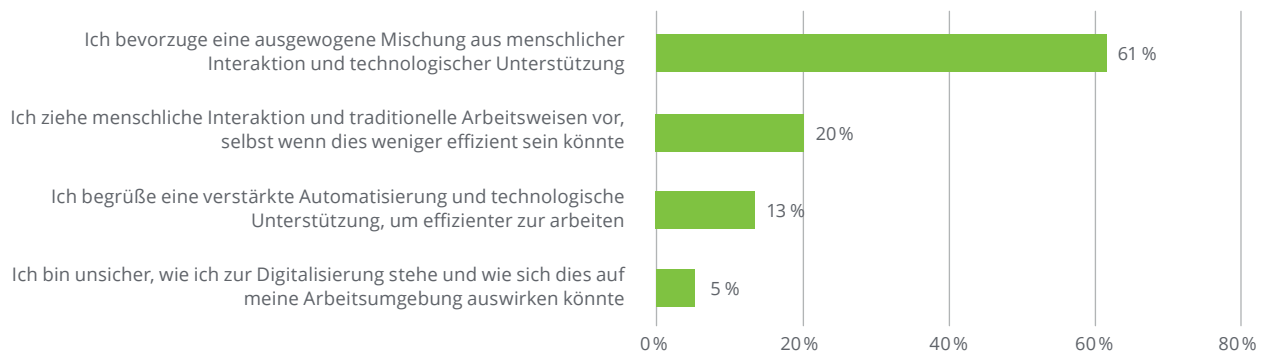
Julian Mauhart
Partner



Digitalisierung trifft auf breite Akzeptanz

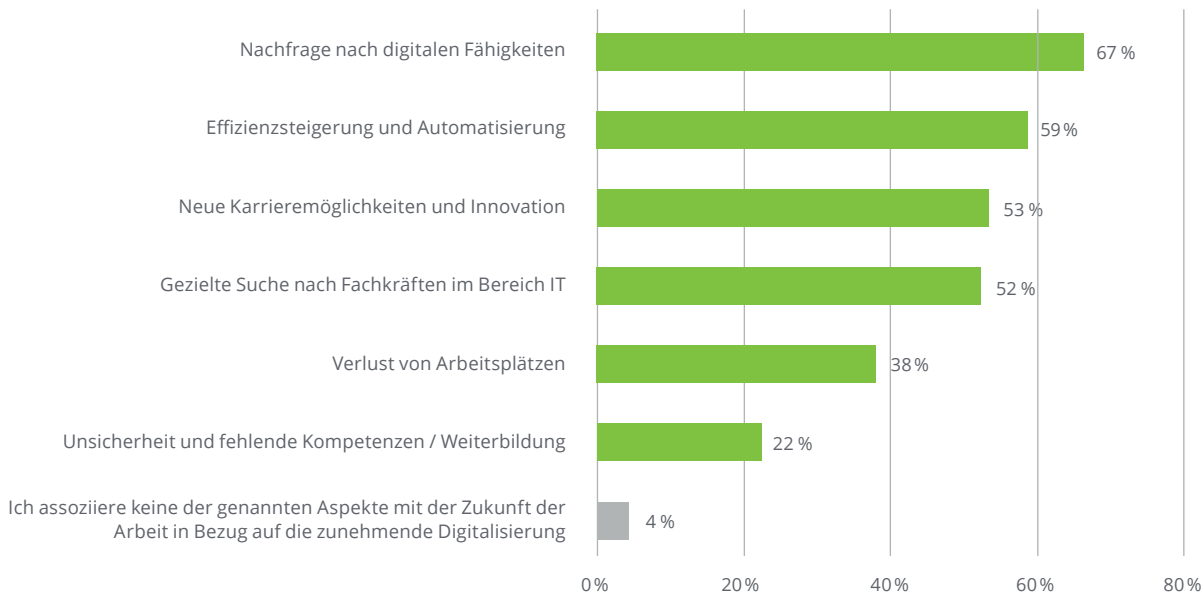
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gegenüber der fortschreitenden Digitalisierung in der Arbeitswelt grundsätzlich positiv eingestellt. 61 % sprechen sich in diesem Zusammenhang für eine ausgewogene Mischung aus menschlicher Interaktion und technologischer Unterstützung aus. Weitere 13 % begrüßen zudem eine verstärkte Automatisierung und technologische Unterstützung, um effizienter zu arbeiten. Lediglich ein Viertel ist aktuell noch zurückhaltend, bevorzugt traditionelle Arbeitsweisen oder ist im Hinblick auf die Digitalisierung unsicher.

Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur Digitalisierung



Trotz positiver Grundeinstellung – die Assoziationen zur Digitalisierung der Arbeitswelt sind bei einem genaueren Blick sehr unterschiedlich. So verbinden 67 % damit vor allem die Nachfrage nach digitalen Fähigkeiten, 59 % denken an Effizienzsteigerung sowie Automatisierung und weitere 53 % denken an neue Karrieremöglichkeiten und Innovationen. Gleichzeitig machen sich in diesem Zusammenhang aber auch Ängste breit: 38 % kommt bei dem Thema der Verlust von Arbeitsplätzen in den Sinn, immerhin 22 % assoziieren damit Unsicherheit und fehlende Kompetenzen.

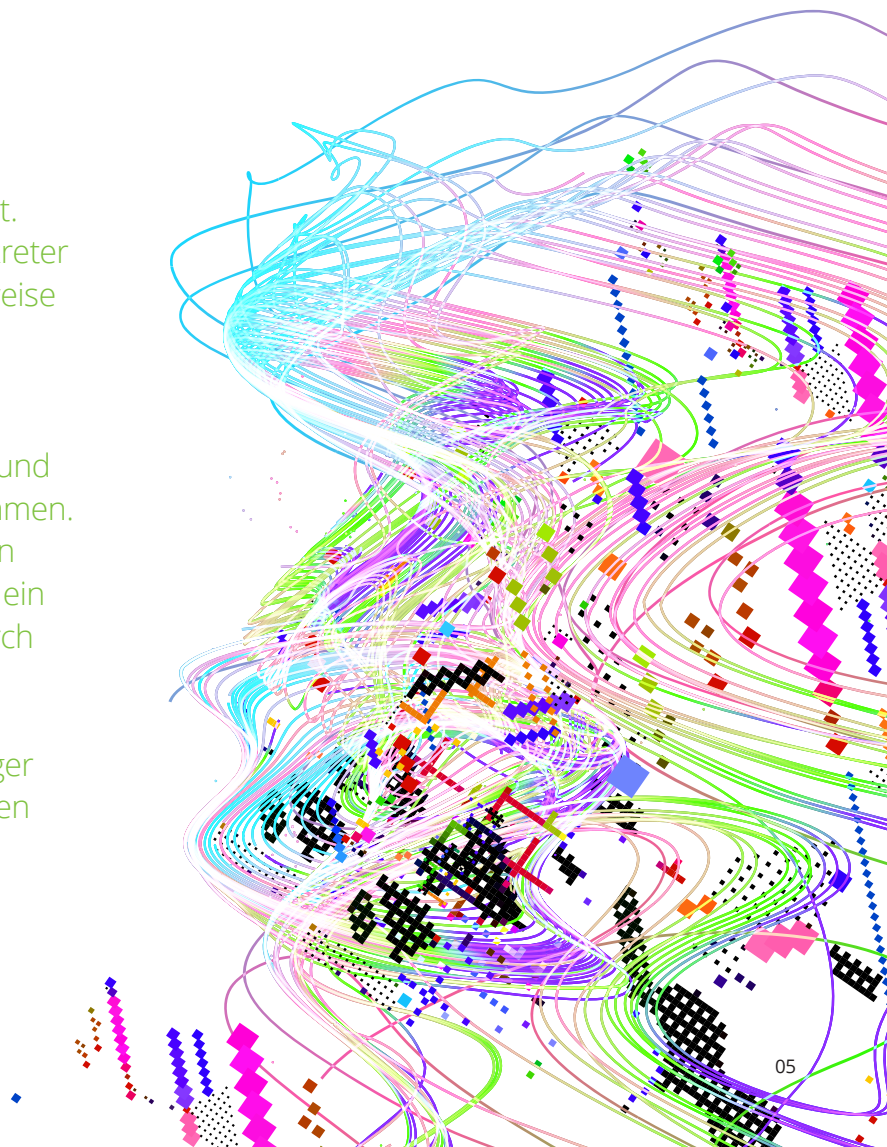
Assoziationen zur Zukunft der Arbeit in Bezug auf die zunehmende Digitalisierung



Deloitte View

Die Umfrage zeigt eine umfassende Akzeptanz von Technologie als grundlegende Säule für die Zukunft der Arbeit. Dennoch: Viele Fragen hinsichtlich konkreter Bedeutung für die individuelle Arbeitsweise und -umgebung sind noch offen.

Unternehmen müssen folglich stärker daran arbeiten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Befangenheit zu nehmen. Wesentlich ist daher, dass Unternehmen an zwei Aspekten ansetzen: Zum einen ein aktives Mitnehmen der Belegschaft durch die Ermöglichung von stetigem Lernen. Und zum anderen transparente, klare Kommunikation von Strategie, zukünftiger Ausrichtung und künftigen Entwicklungen – denn Unsicherheit entsteht vielfach durch mangelnde Informiertheit der Mitarbeitenden.

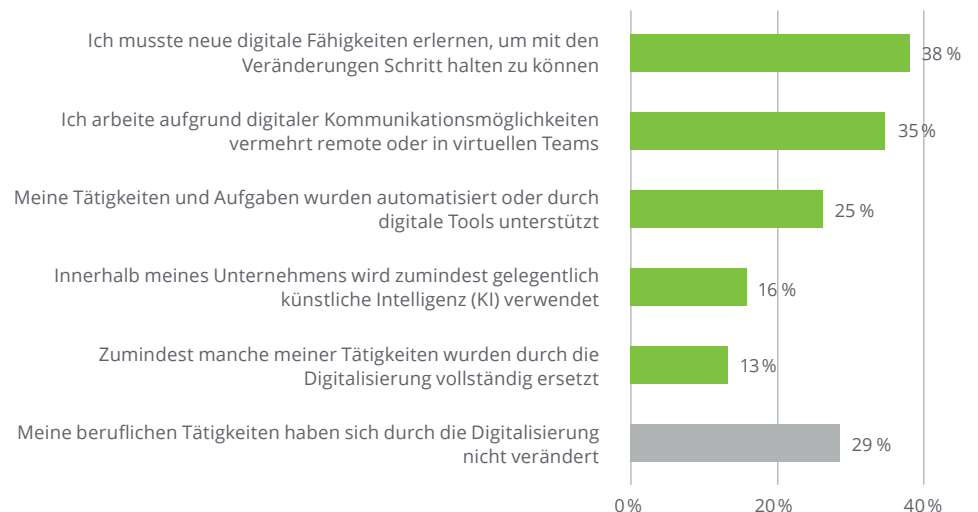


Digitale Transformation in vollem Gange

Eines ist unbestritten: Die Digitalisierung ist in weiten Teilen bereits in der Arbeitswelt angekommen. Rund vier von zehn (38 %) Befragten mussten bereits neue digitale Fähigkeiten erlernen, um mit den aktuellen Entwicklungen Schritt halten zu können. Mit 42 % beziehungsweise 51 % betrifft das vor allem die Generation X und die Babyboomer.

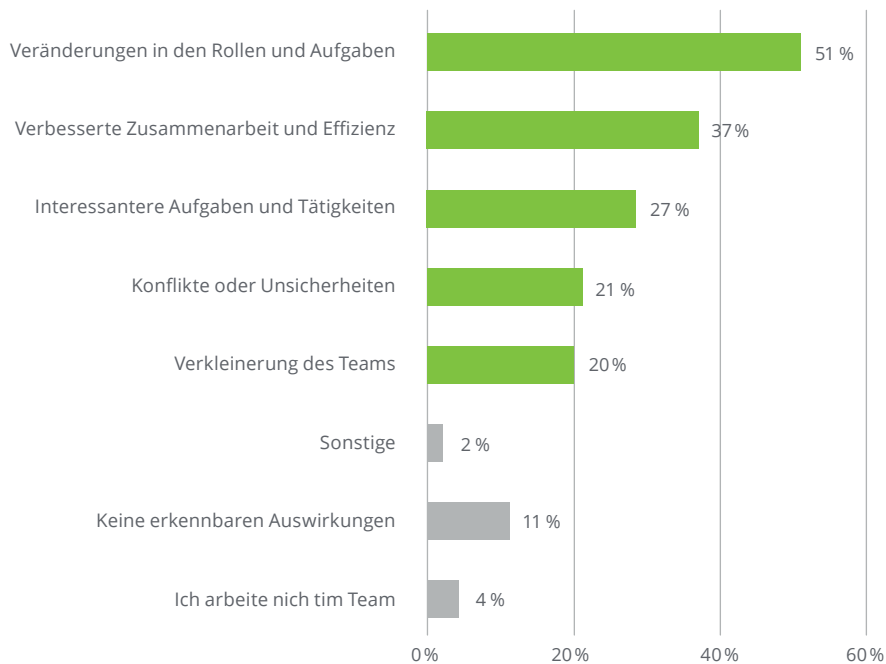
Mehr als ein Drittel (35 %) aller Befragten arbeiten aufgrund digitaler Kommunikationsmöglichkeiten nun vermehrt remote oder in virtuellen Teams, bei 25 % wurden Tätigkeiten und Aufgaben schon automatisiert oder durch digitale Tools ersetzt.

Änderungen der beruflichen Tätigkeit durch die Digitalisierung



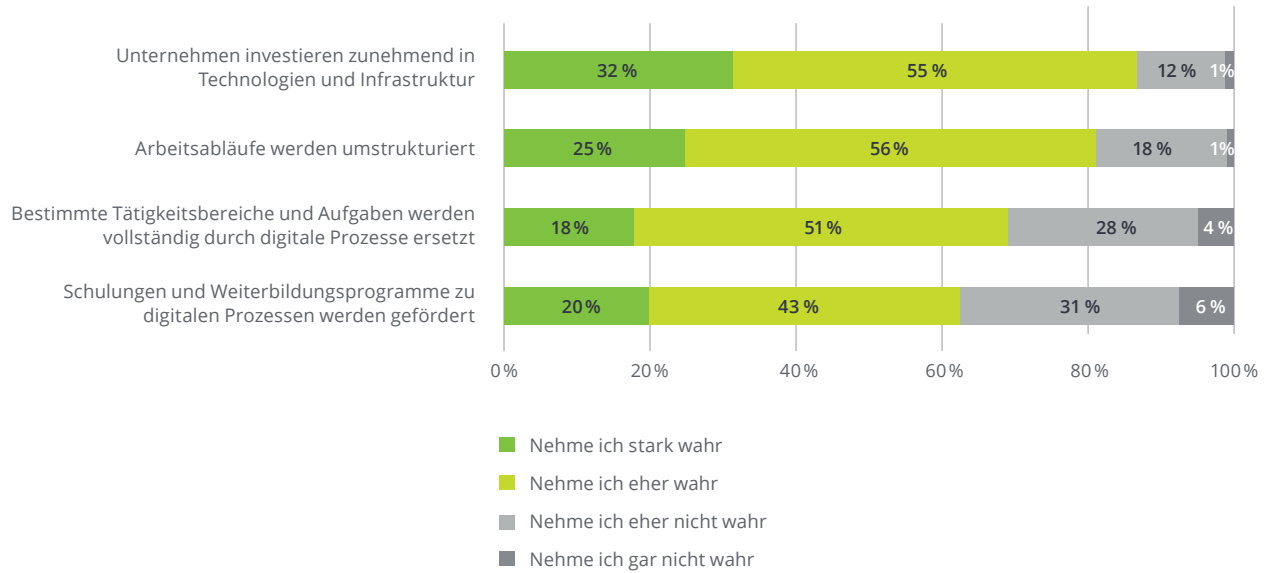
Doch nicht nur die Tätigkeiten selbst, auch die Art und Weise der Zusammenarbeit verändert sich durch die Digitalisierung. So nehmen 51 % Veränderungen in den Rollen und Aufgaben wahr, 37 % verspüren bereits eine verbesserte Zusammenarbeit und Effizienz. Mehr als ein Viertel (27 %) rechnet durch die Digitalisierung mit interessanteren Aufgaben und Tätigkeiten. Gleichzeitig fürchten aber auch über 20 % Konflikte und Unsicherheiten oder eine Verkleinerung ihres Teams. Interessant: Immerhin 11 % rechnen aktuell noch mit keinen erkennbaren Auswirkungen der Digitalisierung auf das eigene Team.

Auswirkungen der Digitalisierung auf das eigene Team



Die Vorbereitungen auf noch größere Umbrüche laufen auf jeden Fall bereits: 87 % berichten, dass sie seitens ihres Unternehmens zunehmende Investitionen in Technologien und Infrastruktur wahrnehmen. 81 % bemerken zudem eine Umstrukturierung der Arbeitsabläufe und weitere 69 % sehen, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche und Aufgaben bereits vollständig durch digitale Prozesse ersetzt werden.

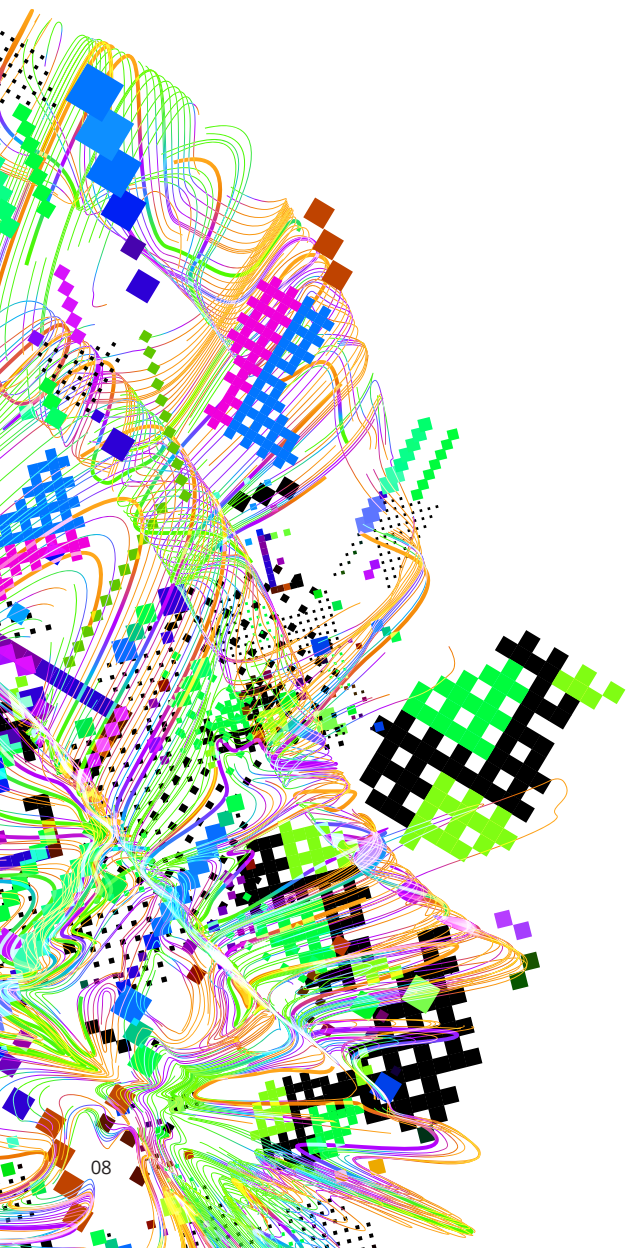
Wahrnehmung der Digitalisierung in der Arbeitswelt



Deloitte View

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Potenzial von Technologie in der Optimierung von Arbeitsprozessen, der Verbesserung von Zusammenarbeit und neuen spannenden Aufgaben erkannt. In diesem Zusammenhang ist ihnen auch die Relevanz von kontinuierlichem Lernen und Anpassungsfähigkeit bewusst.

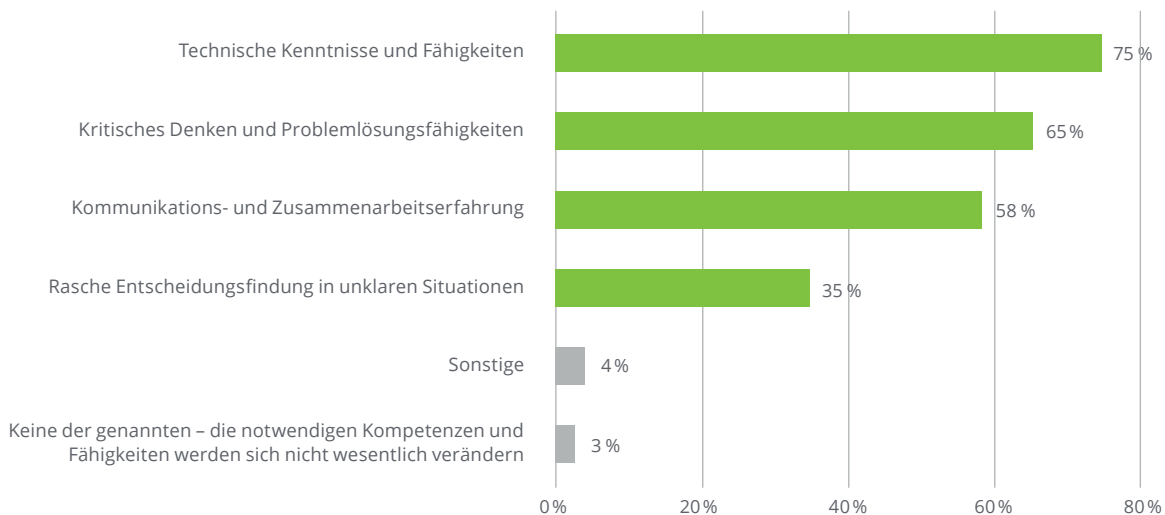
Auf Unternehmensseite gilt es nun, den digitalen Wandel möglichst holistisch zu begleiten - die Investitionen in Technologie und Infrastruktur sind ein wichtiger Schritt, die konkrete Auseinandersetzung damit, wie sich Aufgaben, Berufsbilder, Skills verändern, ein logisch folgender. Aber auch die kulturellen Aspekte einer zunehmenden Digitalisierung gilt es zu betrachten: Wie soll Zusammenarbeit künftig erfolgen? Wie verändern sich Erfolgsparameter im Team durch den verstärkten Einsatz technologischer Tools? Wie kann Technologie dabei helfen, menschliches Potenzial bestmöglich zu heben?



Gesucht: Vielfältige Kompetenzen

Um in der Arbeitswelt der Zukunft bestehen zu können, gewinnen unterschiedliche Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. 75 % sehen in diesem Zusammenhang vor allem technische Kenntnisse und Fähigkeiten wie Programmierung oder Datenanalyse als unbedingt notwendig. Auch kritisches Denken und Problemlösefähigkeiten (65 %) sowie Kommunikations- und Zusammenarbeitsfähigkeiten (58 %) werden laut den Befragten wichtiger. Dass sich an den notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten im Hinblick auf die Digitalisierung nichts ändern wird, glaubt lediglich ein kleiner Teil von 3 %.

Notwendige Kompetenzen für die künftige Arbeitswelt



Trotz vieler neuer Anforderungen sehen sich die Österreicherinnen und Österreicher für die neue Arbeitswelt gerüstet: Fast die Hälfte (47 %) fühlt sich darauf sehr gut oder gut vorbereitet, 40 % zumindest teilweise. 12 % hingegen glauben nicht ausreichend dafür gewappnet zu sein. Um das zu ändern, würden laut den Befragten in erster Linie Schulungen und Weiterbildungen (37 %) helfen.

Führungskräften kommt eine entscheidende Rolle in der Vorbereitung auf die fortschreitende Digitalisierung zu. Hier zeigt sich bei einem grundsätzlich positiven Gesamtbild - 19 % fühlen sich von ihrer Führungskraft aktiv unterstützt und weitere 43 % haben die Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungen - Aufholbedarf. Immerhin 36 % fühlen sich nicht ausreichend unterstützt und/oder erfahren keine klare Kommunikation seitens der Führungsebene.

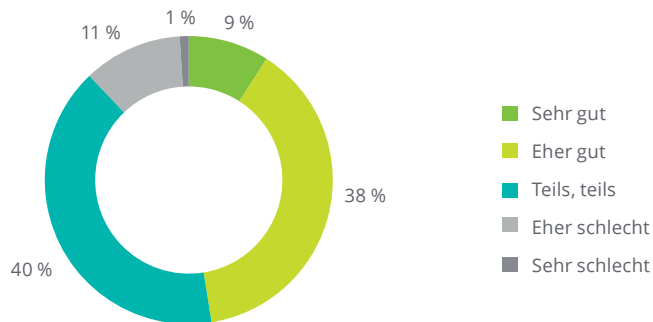
Hilfsmittel zur Vorbereitung auf die digitale Arbeitswelt



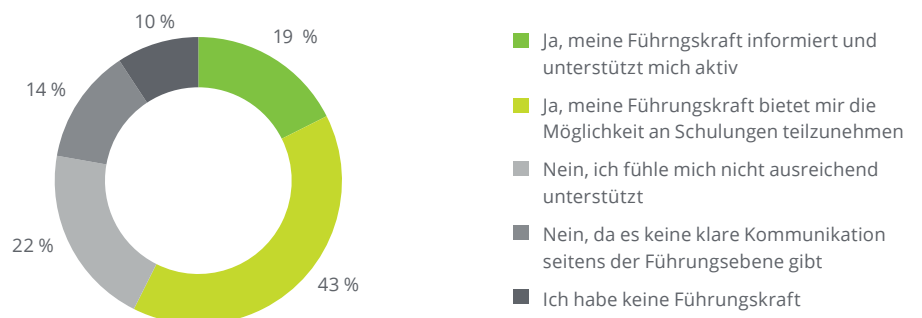
37 %

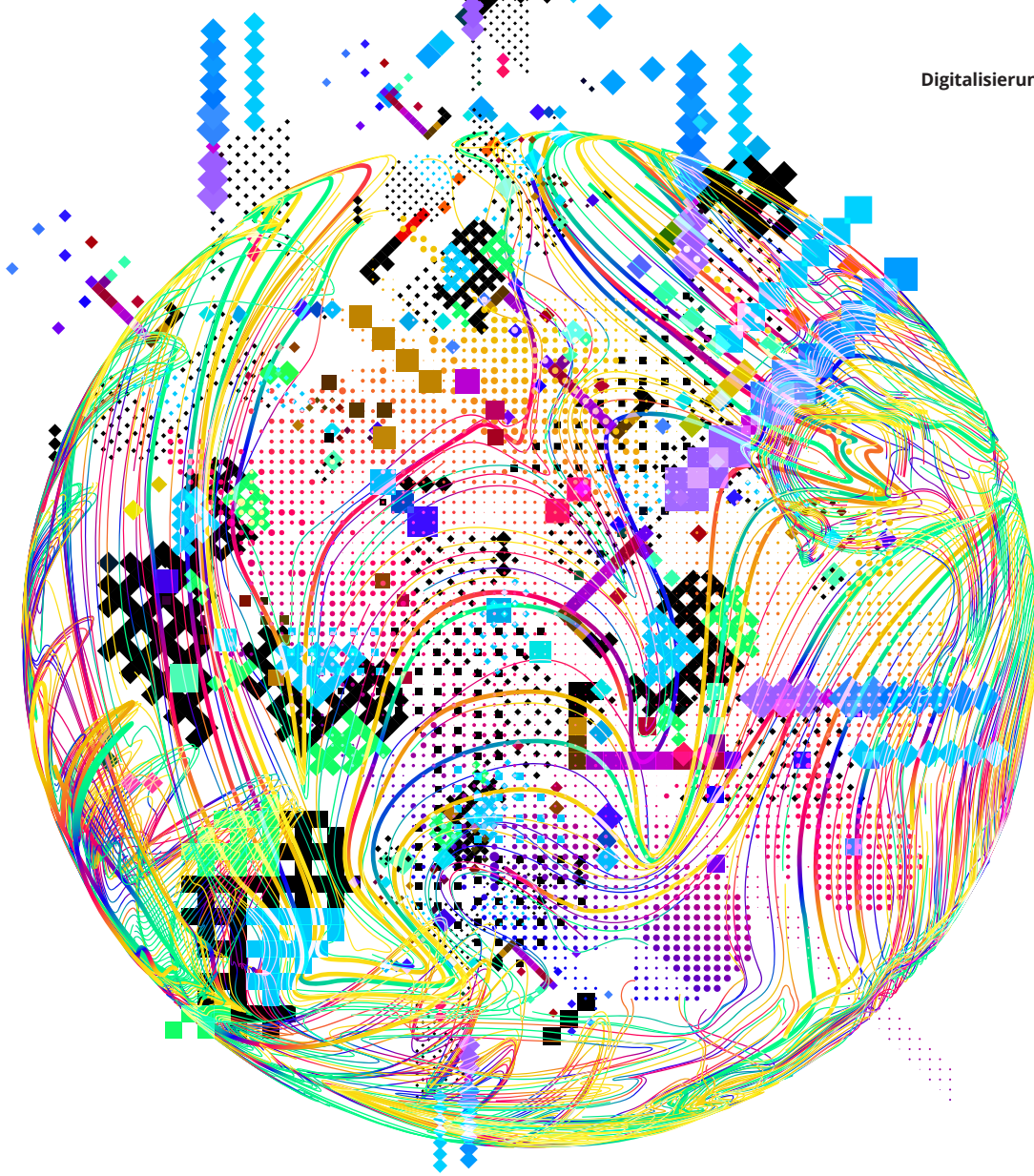
Schulungen | Weiterbildungen
Seminare | Workshops | Kurse

Aktueller Blick in die nahe Zukunft



Unterstützung von Führungskraft hinsichtlich Digitalisierung





Deloitte View

Die Fähigkeit, effektiv mit digitalen Tools zu arbeiten, Daten zu analysieren, kollaborativ in virtuellen Umgebungen zu agieren und sich kontinuierlich über neue Technologien zu informieren, wird in Zukunft entscheidend für den Unternehmenserfolg sein. Die Förderung digitaler Kompetenzen hat sich daher zu einer prioritären Aufgabe von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Gesellschaft als Ganzes entwickelt.

Vielfach ist das auch mit einer Neugestaltung von Jobs verbunden – und einem Umdenken weg von starren Berufsbildern hin zu verfügbaren und benötigten Skills, die dann neu zu einem Gesamtportfolio zusammengesetzt werden. Dabei gilt es aber die Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen zu berücksichtigen, damit sich im Idealfall sowohl ältere wie auch jüngere Mitarbeitende entsprechend entfalten und vom Wissen der jeweils anderen profitieren können.

Hot Topic

Künstliche Intelligenz auf dem Vormarsch

Änderungen der beruflichen Tätigkeit durch die Digitalisierung



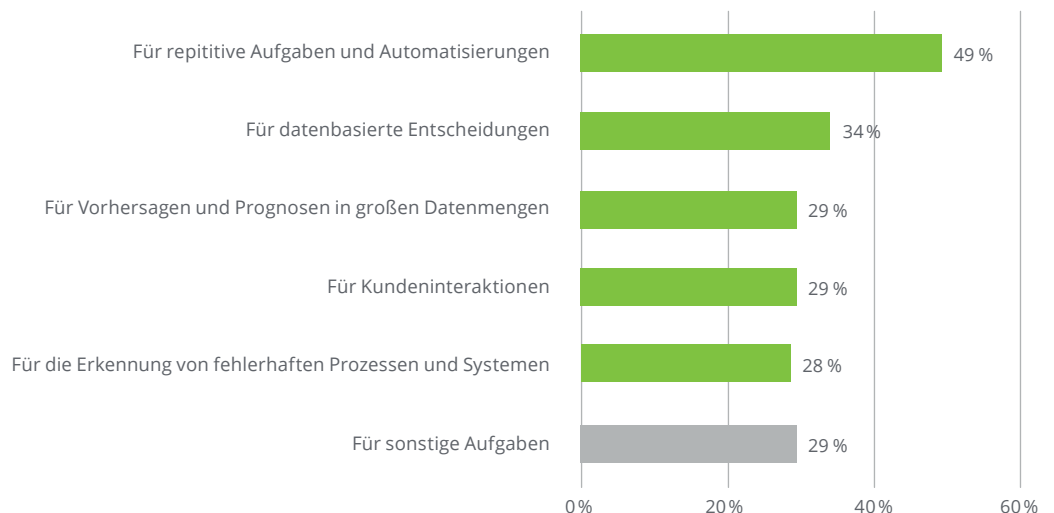
16 %

Innerhalb meines Unternehmens wird zumindest gelegentlich künstliche Intelligenz (KI) verwendet

Kaum eine Technologie prägt die Diskussionen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft derzeit so wie Künstliche Intelligenz (KI). Langsam, aber sicher hält sie auch Einzug in die Unternehmen: 16 % der Befragten geben an, dass innerhalb ihrer Organisation zumindest gelegentlich KI verwendet wird.

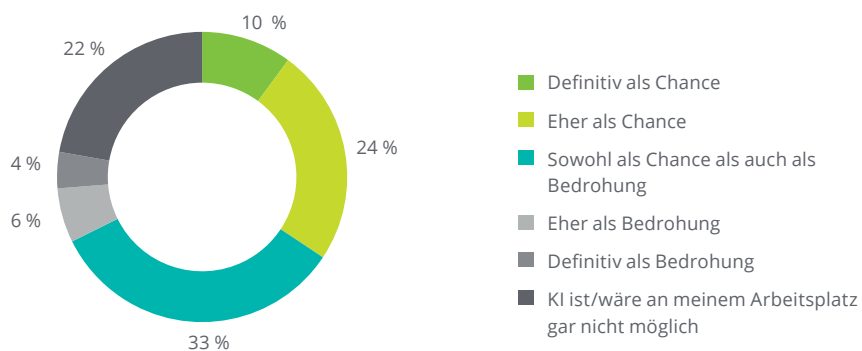
Nützlich ist die KI dabei in unterschiedlichen Bereichen. Großteils kommt sie bei repetitiven Aufgaben und Automatisierungen zum Einsatz (49 %), aber auch bei datenbasierten Entscheidungen unterstützt sie bereits relativ häufig (34 %). Vorhersagen und Prognosen aus großen Datenmengen (29 %), Kundeninteraktionen (29 %) sowie die Erkennung von fehlerhaften Prozessen und Systemen (28 %) sind ebenfalls bereits genutzte Anwendungsfelder.

Verwendung der KI für folgende Aufgaben



Diesem zunehmenden Einsatz von KI-Tools stehen die Österreicherinnen und Österreicher deutlich skeptischer gegenüber als anderen Technologien: Ein Drittel der Befragten (33 %) sieht deren Verwendung sowohl als Chance wie auch als Bedrohung, 11 % sehen KI-Tools vorrangig negativ. Und immerhin 22 % geben an, dass KI an ihrem Arbeitsplatz ohnehin nicht möglich wäre.

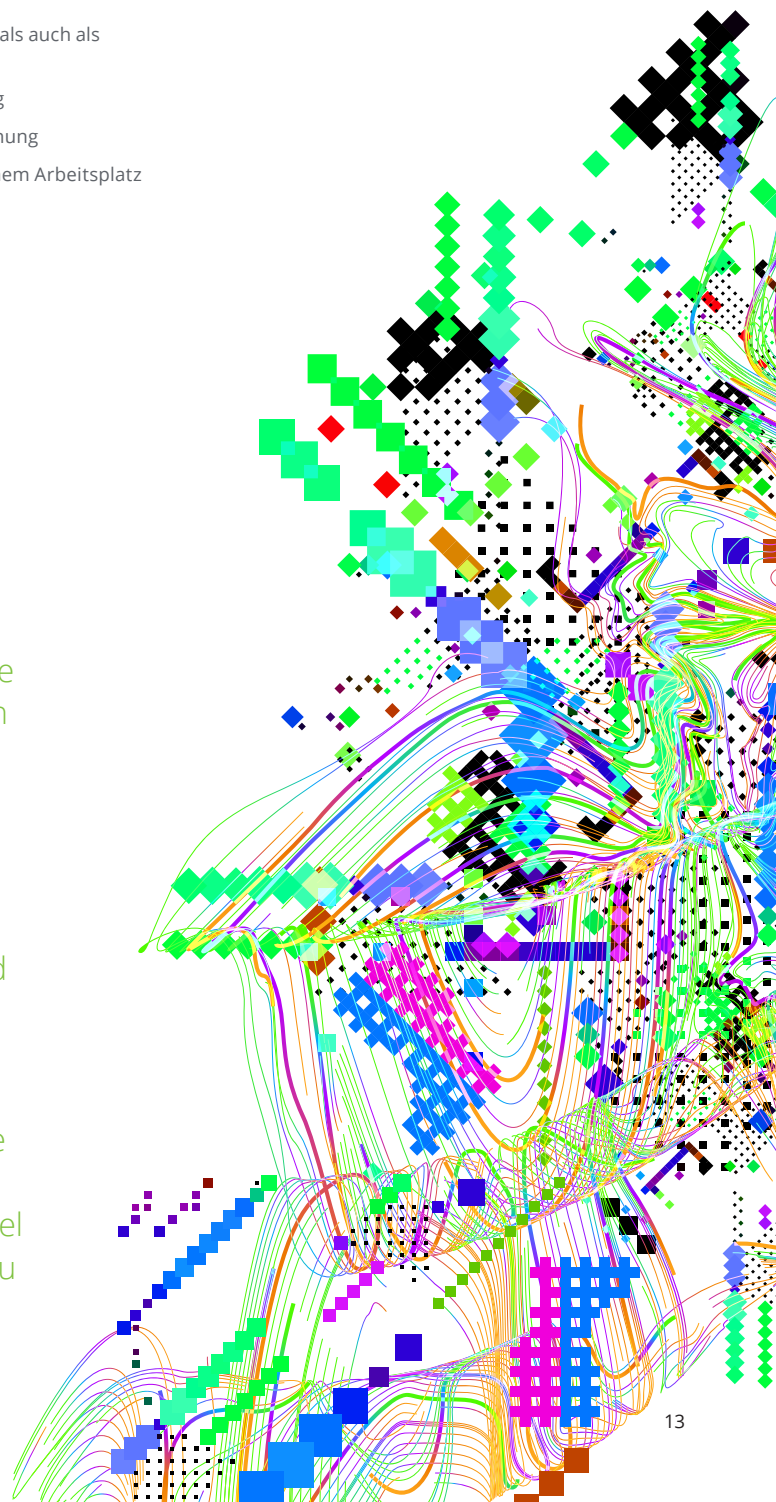
Bewertung von KI-Tools am Arbeitsplatz



Deloitte View

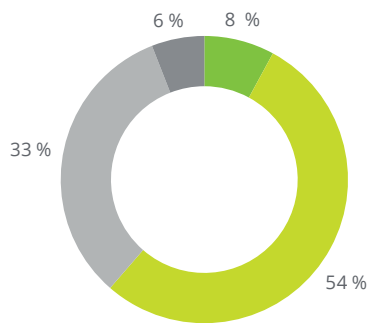
Mit ihrer Fähigkeit, umfangreiche Mengen komplexer Daten zu analysieren, Muster zu erkennen und fundierte Echtzeit-Entscheidungen zu treffen, haben KI-Systeme das Potenzial, die Arbeitswelt künftig im Kern zu revolutionieren.

Dieses Potenzial wird derzeit noch nicht ausgeschöpft - vielfach ist die Skepsis gegenüber KI noch größer als gegenüber anderen Technologien. Das Wissen zu KI und die Auseinandersetzung mit dem Thema stehen oftmals noch am Anfang. Neben der technischen Machbarkeit und einer Kostenbetrachtung gilt es hier, auch ethische und soziale Aspekte zu betrachten und eine bewusste Positionierung zum Zusammenspiel zwischen menschlicher Arbeitskraft und KI zu treffen.



Großes Veränderungspotenzial für die Zukunft

Unterstützung von Führungskraft hinsichtlich Digitalisierung in den nächsten 3 Jahren



- Starke Veränderung – ich werde mir neue Kompetenzen aneignen oder mich neu ausrichten müssen
- Teilweise Veränderung – ich werde mich in bestimmten Bereichen anpassen müssen
- Minimale bis keine Veränderung – ich werde so weiterarbeiten wie bisher
- Ich bin mir nicht sicher / kann die künftigen Veränderungen nicht einschätzen

Die Digitalisierung hat bereits jetzt maßgeblichen Einfluss auf unsere Arbeitswelt – und in den kommenden Jahren wird dieser weiter voranschreiten. Dem sind sich auch die Österreicherinnen und Österreicher bewusst. So gehen 54 % von einer teilweisen Veränderung ihres Jobs durch die Digitalisierung aus. 8 % glauben sogar, dass sie sich in den kommenden drei Jahren komplett neue Kompetenzen aneignen oder sich neu ausrichten müssen. Demgegenüber steht allerdings ein Drittel (33 %), dass lediglich minimale oder überhaupt keine Veränderungen erwartet.

Deloitte View

Die Digitalisierung und die Weiterentwicklung von KI werden den Arbeitsalltag weiter prägen. Wie stark die Veränderungen sein werden, wird von Job zu Job unterschiedlich sein – das zeigen auch die Erwartungen der Befragten.

Für Unternehmen wird es in Zukunft essenziell, Arbeit nicht einfach als fixe Jobs mit festgelegten Bündel an Fähigkeiten zu betrachten, sondern zu erkennen, dass auch diese sich stetig wandeln. Um hier das Potenzial voll auszuschöpfen, muss Arbeit proaktiv und kreativ so umgestaltet werden, dass das Beste aus den menschlichen Potenzialen und neuen Technologien herausgeholt werden kann – und gleichzeitig ein echter Mehrwert für Unternehmen und Menschen geschaffen wird.

Resümee

Die fortschreitende Digitalisierung und der wachsende Einfluss von KI werden die Automatisierung und Optimierung von Arbeitsabläufen antreiben und Arbeit im Kern verändern.

Um diesen Wandel nachhaltig und wirksam zu gestalten, stellt sich eine zentrale Frage: **Wie gut fühlen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darauf vorbereitet?** Die Umfrage zeigt eine breite Akzeptanz von digitalen Technologien und die Bereitschaft, sich den Veränderungen anzupassen. So steht der Großteil der Befragten der Integration digitaler Technologien offen gegenüber und fühlt sich dafür gut gerüstet.

Dennoch besteht viel Bedarf hinsichtlich Aufbau und der Weiterentwicklung von digitalen Kompetenzen. Kontinuierliches Lernen, Fortbildung und die Auseinandersetzung mit künftig notwendigen Fähigkeiten sollten daher jetzt bei den Unternehmen im Fokus stehen.

Und welche Kompetenzen werden dabei entscheidend sein?

Neben einem grundlegenden technologischen Verständnis werden soziale und kognitive Fähigkeiten immer wichtiger. Kreativität, Problemlösungskompetenz, emotionale Intelligenz und kritisches Denken sind Schlüsselqualifikationen, die in Zukunft weiter stark gefragt sein werden. Neben der Anpassungsfähigkeit an neue Technologien sind auch Flexibilität und die Bereitschaft zu kontinuierlichem Lernen zentral.

Fest steht: Die Digitalisierung bietet ein weites Feld an Möglichkeiten. Eine gute Balance zwischen menschlicher Kreativität und technologischem Fortschritt eröffnet die Chance zur Gestaltung einer Arbeitswelt, die effizienter, innovativer und menschenzentrierter ist als je zuvor. Genau das ist auch der Appell, der sich aus den vorliegenden Umfrageergebnissen ableiten lässt: Die Unternehmen sollten diese positive Stimmung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern jetzt nutzen, um aktiv an der Neugestaltung der Arbeitswelt zu arbeiten, in Weiterbildungs- und Lernangebote zu investieren und sich so weiterzuentwickeln, dass die großen Herausforderungen unserer Zeit – Klimawandel, demografischer Wandel und anhaltende Arbeitskräfteknappheit – bestmöglich bewältigt werden können.



Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.