
2023 Digital Maturity Report

Führungskräfte in ganz Europa sehen sich mit anhaltendem wirtschaftlichem Druck und Herausforderungen am Arbeitsplatz konfrontiert, die Innovationen und die Einführung neuer Arbeitsmethoden erforderlich machen. Unser Bericht hat erstaunlicherweise ergeben, dass ein Drittel (31 %) der europäischen Entscheidungsträgerinnen und -träger bereit wäre, innerhalb der nächsten 12 Monate ihren Job zu kündigen. Für weitere 29 % käme es in Frage, sobald sich die Wirtschaft erholt.

Auch der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance bei gleichzeitiger Erfüllung der Anforderungen, die sich aus der Arbeit in verschlankten Teams mit weniger Ressourcen ergeben, verändert die Dynamik der Unternehmenskultur. Der Bericht zeigt, dass ein Drittel derjenigen, die bereits planen, ihren Job zu wechseln, für Unternehmen arbeiten möchten, die stärker digital ausgerichtet sind, da sie mit den aktuellen Systemen und Prozessen, die sie verwenden müssen, unzufrieden sind.

Zusätzlich zu diesen Herausforderungen hat das Aufkommen der generativen künstlichen Intelligenz (KI) einen erheblichen Einfluss auf den Arbeitsplatz, womit selbst vor 12 Monaten noch kaum jemand gerechnet hat. Kurz gesagt: Unternehmensleiterinnen und -leiter müssen die digitale Transformation dringend proaktiv vorantreiben, indem sie digitale Technologien einführen, die sicherstellen, dass sie den täglichen Erfordernissen gerecht werden, die Anforderungen der Stakeholder und Mitarbeiterinnen erfüllen und gleichzeitig die Umsetzung langfristiger strategischer Visionen ermöglichen.

Dieser Bericht befasst sich mit dem digitalen Reifegrad von Unternehmen und Organisationen in ganz Europa. Es werden die Ansichten und Wahrnehmungen von 1.800 Entscheidungsträgerinnen und -trägern in der EMEA-Region verglichen, die sich gleichmäßig auf Frankreich, Deutschland sowie Großbritannien und Irland verteilen. Es geht um die Herausforderungen, Ansichten und letztendlichen Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung digitaler Strategien, um die Zukunft der Arbeit neu zu gestalten.

Einige der wichtigsten Ergebnisse

Digitale Reife ist der Schlüssel zu engagierteren Teams.

Jeder vierte Entscheidungsträger würde einen Stellenwechsel in Betracht ziehen, weil er mit den Systemen, Prozessen oder Arbeitsweisen unzufrieden ist. **Wäre die wirtschaftliche Lage stabiler, würden 60 % der Entscheidungsträgerinnen und -träger ihren Job kündigen.** In Unternehmen mit einem höheren digitalen Reifegrad ist der Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Job wechseln möchten, allerdings niedriger.

Digitale Reife und geschäftliche Widerstandsfähigkeit gehen Hand in Hand.

Organisationen mit einem "sehr hohen" digitalen Reifegrad besitzen mit 3x höherer Wahrscheinlichkeit transformative Resilienz. Das bedeutet, dass sie sich Veränderungen nicht nur anpassen können, sondern auch trotz enormer Herausforderungen, innovativ und erfolgreich sind. 34 % der Entscheidungsträgerinnen und -träger geben an, dass der CTO/CIO den größten Einfluss auf die Leistungs- und Widerstandsfähigkeit ihres Unternehmens haben wird - mehr als der CEO (30 %). Dies unterstreicht die Bedeutung der Technologie für die zukünftige Widerstandsfähigkeit.

Veraltete manuelle Prozesse und Tools hemmen die Time to Value und behindern Produktivität, zukünftige Strategie und Wachstum.

Europäische Entscheidungsträger verbringen unverhältnismäßig viel Zeit (12 Stunden pro Woche) mit repetitiven Aufgaben, die keinen Mehrwert bringen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen mehr Zeit mit sinnvollen, wertschöpfenden (44 %) oder strategischen Aufgaben (46 %) verbringen, was dazu führt, dass sie sich möglicherweise Arbeitgeber suchen, bei denen die Digitalisierung bereits weiter fortgeschritten ist.

Organisationen erhöhen ihre digitalen Investitionen.

Die große Mehrheit (70 %) der Unternehmen steigert ihre Investitionen in die Digitalisierung, um in einem sich schnell verändernden Geschäftsumfeld wettbewerbsfähig zu sein. **Dennoch gehen nur 31 % davon aus, dass die Investitionen in digitale Modernisierungs-/ Transformationsinitiativen in den nächsten 12 Monaten steigen werden.**



Tools wie ChatGPT steigern die Effizienz

24 %

UK & Irland

22 %

Frankreich

36 %

Deutschland

Unternehmen sind auf dem besten Weg zur digitalen Transformation.

43 % der Entscheidungsträger betrachten sich selbst bereits als digital und sind der Ansicht, dass sie bei der Digitalisierung weiter fortgeschritten sind als ihre Wirtschaft insgesamt. In Deutschland ist der wahrgenommene digitale Reifegrad der eigenen Organisation am höchsten (54 %), in Frankreich am niedrigsten (44 %).

Organisationen erkennen den Wert von Schulungen und Weiterbildungen.

65 % erkennen bereits, dass in ihrem Unternehmen ein Kompetenzdefizit besteht, und 45 % machen Schulungen, Umschulungen und Weiterbildungen zu einer ihrer wichtigsten Strategien. Andere führen neue Technologien ein, um das Defizit zu beseitigen – die Hälfte investiert z. B. in digitale Vertragsmanagementlösungen und führt ChatGPT ein.

Unternehmen sehen Digitalisierung als Hilfe für zukünftige Initiativen.

61 % der Führungskräfte sind der Meinung, dass die digitalen Verbesserungen in ihren Unternehmen nicht nur Prozesse unterstützen, sondern auch die Nachhaltigkeits- und Inklusionsziele. Unabhängig vom Land herrscht hier weitgehend ähnliche Zustimmung: Deutschland 63 %, UK & Irland 61 % und Frankreich 60 %.



Schnellere Time-to-Value

In der gegenwärtigen Geschäftswelt sind die Bindung, Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften für die allgemeine Widerstandsfähigkeit und das Wachstum der Organisation von entscheidender Bedeutung. Ein Mangel an digitaler Reife und eine übermäßige Abhängigkeit von manuellen oder veralteten Prozessen und Systemen haben jedoch viel Frust zur Folge, was nicht nur die alltägliche Produktivität und Leistung beeinträchtigt, sondern – im schlimmsten Fall – auch dazu führt, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach neuen Möglichkeiten umsehen.

Arbeitnehmer sowie Entscheidungsträgerinnen und -träger möchten die Diskrepanz zwischen ihren Wünschen und der täglichen Realität am Arbeitsplatz beseitigen. Sie wollen Tage voller Verwaltungsaufgaben mit geringem Mehrwert durch sinnvolle Tätigkeiten mit hoher Wirkung und zukunftsweisende Strategien ersetzen, die sie begeistern und das Unternehmen voranbringen.

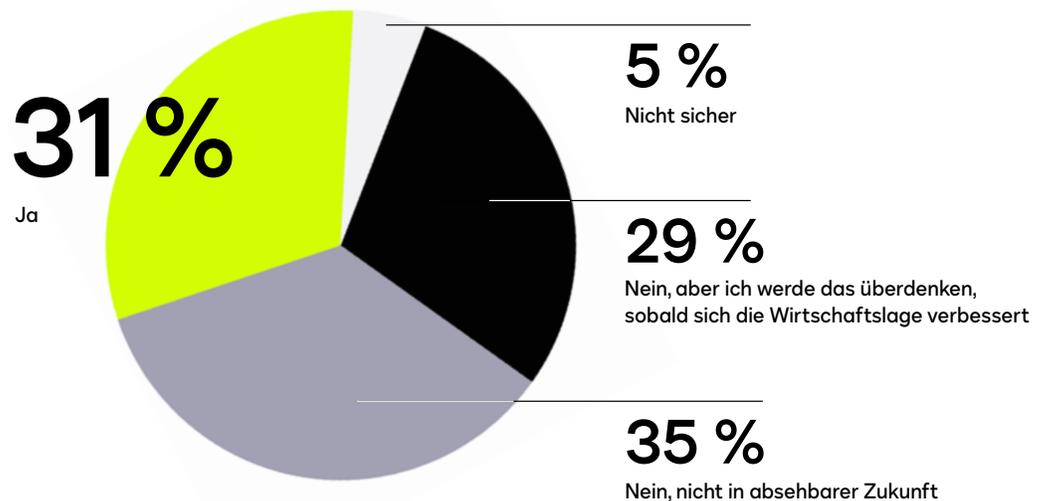
Unternehmen können erhebliche Wettbewerbsvorteile erzielen, wenn sie sich auf Digitalisierung konzentrieren, um die Time-to-Value zu beschleunigen, indem sie Reibungsverluste beseitigen und die Zeit bis zum Abschluss eines Geschäfts, der Unterzeichnung eines Vertrags oder der Umstellung eines Konzepts verkürzen. Diese Vorteile ergeben sich sowohl durch die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften als auch durch beschleunigte Geschäftsprozesse.

Digitale Reife steigert die Mitarbeiterzufriedenheit

Die digitale Reife bzw. die Fähigkeit, durch digitale Tools oder Prozesse einen Mehrwert zu schaffen, ist ein wichtiger Indikator dafür, wie erfolgreich die Transformation einer Organisation bisher war. Entscheidend ist jedoch, dass die Fähigkeit eines Unternehmens, die digitalen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen, sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt. Außerdem besteht ein direkter Zusammenhang zu der Zahl der Mitarbeiter, die eine Kündigung in Erwägung ziehen.

31 % der im Digital Maturity Report 2023 von DocuSign Befragten gaben an, dass sie bereit wären, in den nächsten 12 Monaten ihren Job zu kündigen, **für weitere 29 % käme es in Frage, sobald sich die makroökonomischen Bedingungen verbessern.**

Könnten Sie sich derzeit vorstellen, das Unternehmen, für das Sie arbeiten, in den nächsten 12 Monaten zu verlassen?



In Bezug auf Mitarbeiterbindung haben Start-ups einen Vorteil gegenüber größeren Organisationen: Nur 22 % der Befragten spielen mit dem Gedanken, ihren Job zu kündigen, bei KMU sind es 39 % und bei Großunternehmen 32 %. Der digitale Reifegrad kann sich jedoch direkt auswirken: In Unternehmen mit einem niedrigen digitalen Reifegrad erwägen 43 % der Befragten ihren Job in den nächsten 12 Monaten zu kündigen, in Unternehmen mit einem sehr hohen digitalen Reifegrad sind es nur 29 %.

Die Hauptgründe für eine mögliche Kündigung des derzeitigen Jobs sind die Unzufriedenheit mit den aktuellen Systemen, Prozessen und Arbeitsweisen (31 %) sowie fehlende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (26 %). Der Wunsch, für ein Unternehmen zu arbeiten, das stärker digital ausgerichtet ist und über die richtige Infrastruktur, die richtigen Prozesse und Systeme verfügt, ist für 27 % derjenigen ausschlaggebend, die ihren Arbeitsplatz wechseln möchten. In der Führungsebene sind es 34 %.

Frust aufgrund von Prozessen führt zu Unzufriedenheit am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Organisationen Wert auf digitale Reife legen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zugriff auf entsprechende Tools und Schulungen ermöglichen. Das wiederum fördert die Bindung wichtiger Fachkräfte.

Könnten Sie sich derzeit vorstellen, das Unternehmen, für das Sie arbeiten, in den nächsten 12 Monaten zu verlassen?

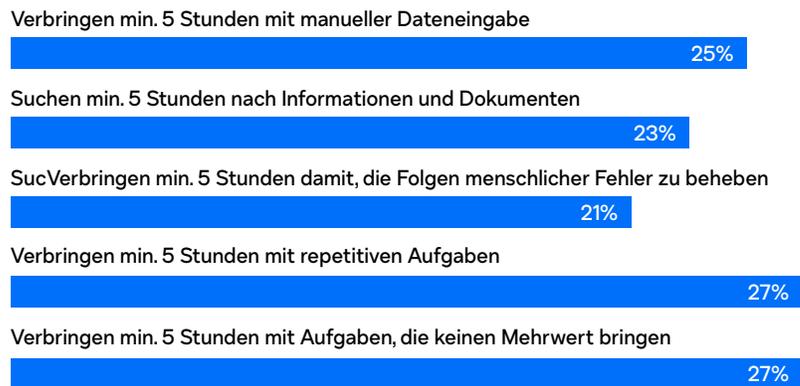


Veraltete Prozesse behindern Arbeit mit Mehrwert

3 ergab, dass Angestellte durchschnittlich 12 Stunden pro Woche mit repetitiven Aufgaben verschwenden, die einen geringen Mehrwert bringen – 8 Stunden davon könnten automatisiert werden. Gleichzeitig geben 46 % der Befragten an, dass sie gerne mehr Zeit für Zukunftsstrategien hätten und 44 % würden sich gerne Aufgaben widmen, die einen Mehrwert bringen. 35 % möchten weniger Zeit für Aufgaben mit geringem Mehrwert aufwenden. Es besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen den Treibern der Digitalisierung und der Realität am Arbeitsplatz. **59 % der Entscheidungsträgerinnen und -träger wollen durch Digitalisierung besonders die Widerstandsfähigkeit sowie betriebliche Produktivität und Effizienz ihres Unternehmens steigern.** Allerdings hat weniger als die Hälfte der Befragten ausreichend Zeit für Mehrwert bringende, strategische Aufgaben, die das Unternehmen voranbringen sollen. Dies wirkt sich nicht nur negativ auf die Motivation und die effektive Nutzung von Fachkräften aus, sondern birgt auch die Gefahr, dass die Unternehmensleistung insgesamt beeinträchtigt wird. Die Befragten, die für Start-ups arbeiten, verbringen weniger Zeit mit diesen Aufgaben. Das deutet darauf hin, dass sich Skalierung schnell auf die Gesamtzeit auswirkt, die durch veraltete Prozesse verloren geht. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen in der Wachstumsphase über skalierbare Systeme verfügen, um dem entgegenzuwirken.

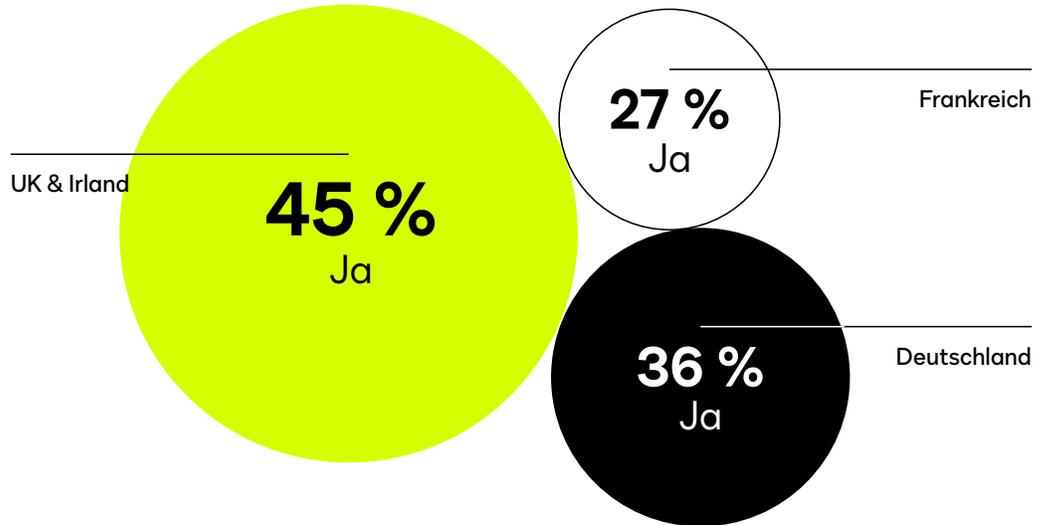


So geht pro durchschnittlicher Arbeitswoche Zeit verloren



Die Zeit, die insgesamt für Aktivitäten mit geringem Mehrwert aufgewendet wird, summiert sich zu einem unglaublichen Verlust an konzentrierter Arbeit. Die Automatisierung und Digitalisierung solcher Aufgaben können die Effizienz einer Organisation steigern und es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, sich auf hochwertigere und zukunftsorientierte Strategien zu konzentrieren. Gleichzeitig bieten sie dem Unternehmen eine potenzielle Produktivitätssteigerung von 25 %. Das wären allein in Deutschland schätzungsweise knapp 50.000 EUR pro Arbeitnehmer und Jahr.

Hätten Sie gerne mehr Zeit für zielgerichtete, fokussierte Arbeit (Deep Work)?



“Diese Umfrage deckt die bedenkliche Tatsache auf, dass Angestellte unglaubliche 12 Stunden pro Woche für Aufgaben von geringem Mehrwert verschwenden. Es ist entscheidend, Wege zu finden, die es Mitarbeitern ermöglichen, sich auf wertvollere Aufgaben zu konzentrieren und Zukunftsstrategien voranzutreiben. Die richtige Digitalstrategie und die richtigen Prozesse sorgen nicht nur für die nötige Resilienz des Unternehmens, sondern bremsen auch eine mögliche Abwanderung von Kompetenzen und Spitzenkräften.”

Ronan Copeland
Group VP and General Manager, EMEA
DocuSign.

Digitalisierung: Schnellere Time-to-Value

Die Beschleunigung von Wachstumschancen wird in den nächsten 12 Monaten eine Herausforderung für Unternehmen aller Größen sein. Die Hälfte der Unternehmen plant deshalb, in ein digitales Vertragsmanagement zu investieren, während 35 % der Meinung sind, dass die Verringerung von Ineffizienzen durch manuelle Prozesse und das Onboarding neuer Kunden, Anbieter und Partner (31 %) zu einer schnelleren Time-to-Value im gesamten Ökosystem führen würde.

Die zusätzlichen Vorteile der Optimierung veralteter Arbeitsweisen sollten auch nicht außer Acht gelassen werden, da 27 % der Befragten der Meinung sind, dass digitale Optionen zur Verringerung von Abfällen und zur besseren Unterstützung von Nachhaltigkeitszielen beitragen, während 24 % der Meinung sind, dass sie die Bilanz eines Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) verbessern würden. Unternehmensleiterinnen und -leiter müssen die heutige Leistung optimieren und gleichzeitig den Grundstein für den Erfolg von morgen legen. Solche Strategien erfordern den Aufbau und die Aufrechterhaltung einer digitalen Infrastruktur, Kultur und Arbeitsweise. Sie müssen sowohl dazu beitragen, Reibungsverluste zu vermeiden und die aktuelle Leistung und Produktivität zu optimieren, als auch zukünftiges Wachstum und Widerstandsfähigkeit zu ermöglichen. **Um dieses Ziel zu erreichen, setzen 43 % auf Technologien und planen weitere Investitionen in digitale Tools und Automatisierung.**

Definition der „digitalen Reife“ einer Organisation



Sehr hohe digitale Reife :

Nutzt neue Technologien wie KI, maschinelles Lernen und IoT, die Systeme mit wenig bis gar keinem menschlichen Eingriff automatisieren. Nutzt Echtzeitdaten zur Optimierung der Abläufe.



Mittlere digitale Reife :

Essenzielle digitale Tools sind implementiert und einige Prozesse sind automatisiert. Aber es mangelt an der Integration zwischen den Systemen.



Hohe digitale Reife :

In der Regel sind digitale Tools vollständig integriert und Arbeitsabläufe optimiert. die meisten Prozesse sind automatisiert, Entscheidungen gründen auf Daten.



Geringe digitale Reife :

Stützt sich in erster Linie auf papierbasierte Prozesse, manuelle Dateneingaben und Tabellenkalkulationen – es gibt keine integrierten Systeme für den abteilungsübergreifenden Informationsaustausch.

Welche dieser Maßnahmen hätte Ihrer Meinung nach in den nächsten 12 Monaten die größten Auswirkungen auf die Leistung und Produktivität Ihres Unternehmens?

35 %

Verringerung von Ineffizienzen durch manuelle Prozesse (doppelte Arbeit oder Risiko menschlicher Fehler)

31 %

Schnelles und effektives Onboarding neuer Kunden, Anbieter und/oder Partner

30 %

Schnelles und effektives Onboarding von Fachkräften



Bewertung des digitalen Reifegrads in Europa

Digital-first-Organisationen sind diejenigen, die ihre Geschäftsmodelle, ihre Unternehmenskultur und ihre Organisationsstrukturen so ausgerichtet haben, dass sie die Vorteile digitaler Technologien voll ausschöpfen können. Sie bauen eine integrierte digitale Infrastruktur auf und nutzen Technologie, um ihre Geschäftsziele zu erreichen.

Nahezu jedes Unternehmen hat das Ziel, in Zukunft digital zu sein – wenn es das nicht schon ist. Nur 5 % der Entscheidungsträgerinnen und -träger sind der Meinung, dass ihre Organisation niemals digital sein wird. Doch trotz des ehrgeizigen Ziels der digitalen Reife verläuft die Umsetzung der Digitalisierungsstrategien nicht optimal. Geht das ungehindert so weiter, könnte die Widerstandsfähigkeit der Unternehmen geschwächt werden.

Unternehmen agieren nicht in Silos. Wenn es einem Mitglied ihres Ökosystems an digitaler Reife mangelt, kann dies das gesamte Geschäftsmodell beeinträchtigen. Durch den Einsatz der richtigen digitalen Tools in allen Bereichen der Wertschöpfungskette können Unternehmen unabhängig von ihrer Größe die Vorteile intelligenterer, schnellerer und wirtschaftlicherer Arbeitsmethoden voll ausschöpfen.

Benchmarking der digitalen Reife

Der digitale Reifegrad zeigt, inwiefern eine Organisation digitale Technologien und Prozesse in ihre gesamte betriebliche Infrastruktur integriert und diese optimiert hat. Er belegt die Bereitschaft und Effektivität der Organisation, digitale Technologien und Prozesse zu nutzen, um ihre strategischen Ziele zu erreichen. Dieser Reifegrad hat enorme Auswirkungen auf die Widerstandsfähigkeit: Bei Unternehmen mit einem „sehr hohen“ digitalen Reifegrad ist die Wahrscheinlichkeit einer transformativen Widerstandsfähigkeit dreimal so hoch wie bei Unternehmen mit einem „niedrigen“ digitalen Reifegrad.

Viele Organisationen haben den Weg zur digitalen Transformation schon eingeschlagen. **43 % der Entscheidungsträgerinnen und -träger betrachten sich selbst bereits als „digital first“** und Organisationen sind generell der Ansicht, dass sie digital weiter entwickelt sind als die Gesamtwirtschaft ihres Landes.

Sind Sie der Meinung, dass Ihr Unternehmen „digital first“ ist?



So haben die deutschen Entscheidungsträgerinnen und -träger den höchsten wahrgenommenen digitalen Reifegrad in Bezug auf ihre eigene Organisation (54 %), während Frankreich den niedrigsten aufweist (44 %). Interessanterweise sind 50 % der befragten Franzosen der Meinung, dass ihr Unternehmen 'digital first' ist, was erklären könnte, warum nur 20 % der Befragten darüber nachdenken, ihren Job in den nächsten 12 Monaten zu kündigen.

Befragungen der einzelnen Branchen ergaben, dass **in der IT-, Immobilien-, Buchhaltungs- und Finanzbranche rund 70 % der Prozesse digitalisiert sind**. Es mag überraschen, dass dies bei allen Unternehmensgrößen ähnlich ist: bei 12 % der Start-ups, 10 % der KMU und 11 % der Großunternehmen.

Die Befragten aus der IT-Branche (57 %) sind am ehesten der Meinung, dass ihre Branche einen hohen digitalen Reifegrad aufweist, gefolgt vom Finanz- und Rechnungswesen (50 %). Behörden/ öffentlicher Sektor (28 %) und das Gesundheitswesen (30 %) schätzen den digitalen Reifegrad ihrer Branche am wenigsten hoch ein. Gibt es aber eine Diskrepanz zwischen der gefühlten digitalen Reife und der Realität?

Im gesamten Ökosystem sind die Befragten persönlich der Meinung, dass sie digital fortschrittlicher sind (78 %) als ihre Organisationen – nur 43 % halten ihr Unternehmen für 'digital-first' (43 %).

Den Unternehmen muss klar werden, dass Fachkräfte, die für digitale Unternehmen arbeiten möchten, auf der Suche nach Organisationen sind, die nicht durch veraltete Prozesse und Arbeitsweisen ausgebremst werden.

Um digitale Reife zu erlangen, müssen Unternehmen eine Digitalstrategie festlegen und umsetzen, die alle Bereiche des Unternehmens einbezieht und darauf abzielt, Ineffizienzen zu verringern, die durch manuelle Prozesse entstehen. Kurz gesagt: Digital reife Unternehmen erkennen, dass Technologie und Automatisierung wichtig sind, um für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvollere Tätigkeiten zu schaffen, die einen Mehrwert bringen.

Wie hoch ist der Anteil der ehemals analogen und papierbasierten Prozesse in Ihrer Organisation, die erfolgreich digitalisiert wurden?

70 % IT	70 % Immobilien	68 % Buchhaltung und Finanzen	67 % Juristische/andere geschäftliche Dienstleistungen
65 % Automobil- und Luftfahrtindustrie	65 % Architektur	64 % Energie/Versorgung/ Öl und Gas	61 % Einzel-/Großhandel
61 % Elektrotechnik/ Elektronik	60 % Bildung	59 % Behörden/ öffentlicher Sektor	59 % Fertigung und Vertrieb

“Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren am meisten von DocuSign. Sie müssen weder einen Stapel Papier ausdrucken noch beginnen sie den Tag damit, Schlange zu stehen, um diese Dokumente überprüfen zu lassen. Jetzt geht es wirklich nur noch um den Spaß an unseren Motorrädern.”

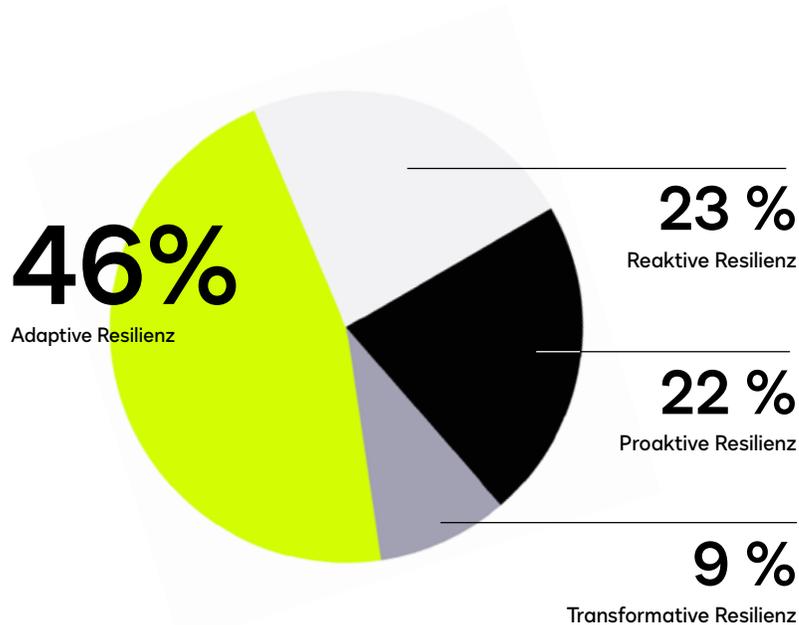
Marielle Rouquette
Marketing & Communication Director
Ducati West Europe

Auswirkung der digitalen Reife auf Resilienz und Innovation

Digitale Reife erfordert, dass ein Unternehmen Strategien und Komponenten einsetzt, die es ihm ermöglichen, effektiv mit Veränderungen umzugehen und auf sie zu reagieren. Defizite und veraltete Komponenten in der digitalen Infrastruktur eines Unternehmens können dazu führen, dass es nicht mehr in der Lage ist, auf den heutigen schnelllebigen Märkten zu bestehen und dem hohen Druck standzuhalten.

63 % der Befragten sind der Meinung, dass ihre derzeitige digitale Infrastruktur ihr Unternehmen in die Lage versetzt, die interne Zusammenarbeit zu fördern, die täglichen Abläufe zu optimieren (63 %) und effektiv in einem hybriden Arbeitsumfeld zu arbeiten (61%).

Wie hoch schätzen Sie die Resilienz Ihres Unternehmens ein ?



Im Wesentlichen sind die Unternehmen der Meinung, dass ihre digitale Infrastruktur für die Unterstützung vieler grundlegender Anforderungen ihres laufenden Geschäftsbetriebs entscheidend ist.

Im Hinblick auf eher mittelfristige Trends gaben jedoch nur 48 % an, dass sie mit ihrer derzeitigen digitalen Infrastruktur gut auf die Nutzung bahnbrechender Innovationen vorbereitet sind.

Indessen waren 52 % der Meinung, dass sie ihnen helfen wird, mögliche Auswirkungen eines wirtschaftlichen Abschwungs abzufedern.



Diese Zahlen sind relativ niedrig. Um solche Barrieren zu überwinden und Ängste abzubauen, müssen Unternehmen eine Digitalstrategie festlegen und umsetzen, die im gesamten Unternehmen Vertrauen schafft. Eine Strategie, bei der Technologie nicht nur kurzfristig richtig eingesetzt wird, sondern auch Anreize für künftige Innovationen schafft und gleichzeitig bezahlbar, skalierbar und anpassungsfähig ist.

Um geschäftlichen Herausforderungen zu begegnen, nutzen Unternehmen verschiedene Bewältigungsmechanismen. **46 % der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen adaptive Resilienz einsetzt, also auf Veränderungen reagiert**, aber Strategien und Abläufe auch an veränderte Umstände anpasst. Dennoch geben lediglich 9 % an, dass sie über transformative Resilienz verfügen – das höchste Maß an geschäftlicher Resilienz.

Letztendlich sollten Unternehmen, die ihre Widerstandsfähigkeit erhöhen und ihre Geschäftsinfrastrukturen auf eine digitalere, intuitivere Zukunft vorbereiten wollen, ihre aktuellen Strategien zur digitalen Transformation überprüfen und herausfinden, wo Verbesserungen oder Änderungen vorgenommen werden können oder sollten.

Resilienz: Reaktiv, adaptiv, proaktiv und transformativ

Wie Unternehmen sich anpassen und die Chancen nutzen, die sich aus Veränderung ergeben.

Reaktive Resilienz :

Die Fähigkeit, auf unvorhergesehene Probleme zu reagieren und sich von ihnen zu erholen, ohne proaktive Antizipation oder Strategie

Adaptive Resilienz :

Die Fähigkeit, auf Veränderungen zu reagieren, indem Strategien und Betriebsabläufe an unerwartete Marktbedingungen angepasst werden.

Proaktive Resilienz :

Die Fähigkeit, potenzielle Probleme vorherzusehen, und durch proaktive Maßnahmen Risiken zu mindern und sich von Rückschlägen zu erholen.

Transformative Resilienz :

Die Fähigkeit, sich nicht nur an Veränderungen anzupassen, sondern auch innovativ zu sein und angesichts von Herausforderungen zu wachsen.

Marginale Verbesserungen anstelle gewagter Transformationsschritte

Digitale Transformation ist nicht mehr die allumfassende treibende Kraft, die sie einmal war. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die meisten Unternehmen ihre digitale Transformation während der Pandemie beschleunigt haben. Es könnte jedoch auch ein Hinweis darauf sein, dass die Präferenz allgemein eher zu kleineren, iterativen Weiterentwicklungen ihrer Strategien geht.

Infolgedessen sind 62 % der Entscheidungsträgerinnen und -träger der Ansicht, dass sie sich derzeit auf digitale Verbesserungs- oder Modernisierungsstrategien konzentrieren sollten, mit denen die Nutzung bereits vorhandener digitaler Tools optimiert wird, anstatt die Art und Weise zu ändern, wie Technologie im gesamten Unternehmen eingesetzt wird. Ein Großteil der Unternehmen (60 %) verfolgt bei digitalen Verbesserungen nach wie vor einen Top-Down-Ansatz, der von den IT-Abteilungen der Unternehmen veranlasst wird, anstatt von operativen Teams geleitet zu werden. Dies ist insbesondere bei KMU (63 %) und Großunternehmen (66 %) der Fall, gefolgt von 52 % der Start-ups. Es besteht die Gefahr, dass solche Strategien nicht flexibel genug sind, um den Anforderungen des gesamten Unternehmens gerecht zu werden, was zu Kompetenzdefiziten oder Ineffizienzen führen kann.

Wir setzen derzeit auf digitale Verbesserung/Modernisierung statt auf digitale Transformation

UK & Irland



Frankreich



Deutschland



“Unser Ziel bei der globalen Implementierung von E-Signaturen bei Jägermeister war zunächst, einen unternehmensweiten Standard zu etablieren. Prozesssicherheit und -geschwindigkeit standen hierbei im Mittelpunkt.”

Marc Hofmann
Head of Subsidiary Management
Mast-Jägermeister SE

Veränderungen finden nicht im luftleeren Raum statt: Sie müssen auf allen Unternehmensebenen verstanden werden. 61 % der Entscheidungsträger sind der Meinung, dass ihre Führungsteams über das richtige Fachwissen verfügen, um den digitalen Wandel umzusetzen. Im Hinblick auf das digitale Verständnis gibt es jedoch nach wie vor ein großes Kompetenzdefizit. Daher müssen auf allen Managementebenen einer Organisation mehr Wissen und fundierte Fachkenntnisse über digitale Transformation vermittelt werden.

Da sich die Organisationen weiterhin von der weitreichenden digitalen Transformation wegbewegen und eher langfristige, marginale Verbesserungen anstreben, wird sich das Wachstum aus der Abschaffung veralteter Prozesse zugunsten digital verbesserter Lösungen ergeben, die die Effizienz steigern und gleichzeitig die Kosten senken sollen.



Zukunftsfähige Abläufe erschließen

In den letzten Jahren haben Unternehmen verstärkt in digitale Technologien investiert und diese eingeführt, um dem immer stärker werdenden Wettbewerb zu begegnen und vom Wachstum der digitalen Wirtschaft zu profitieren.

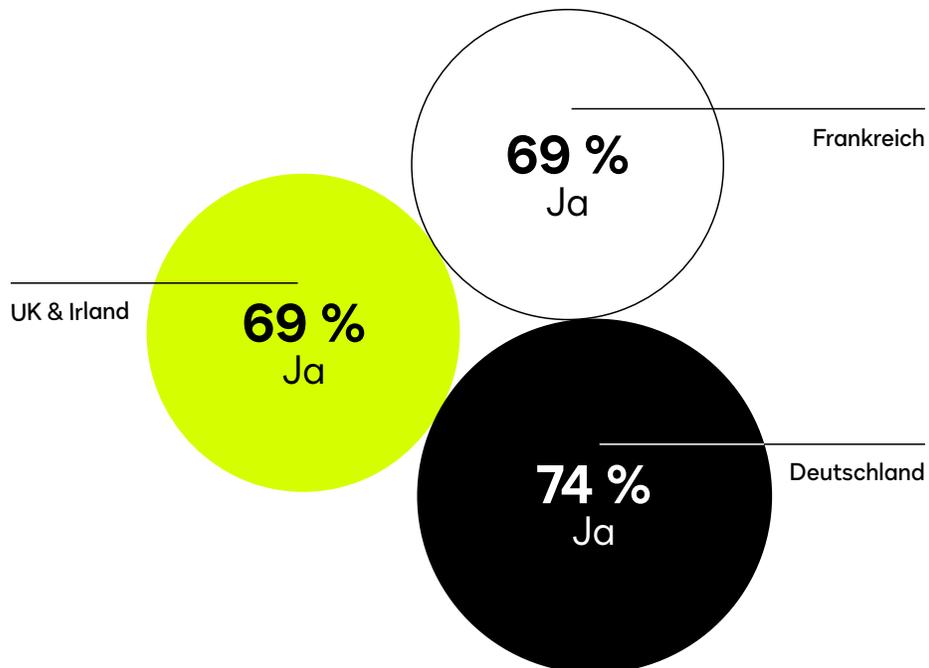
Allerdings gehen die Investitionen möglicherweise nicht tief oder weit genug. Sie müssen in die richtigen Bereiche des Unternehmens fließen und durch einen geeigneten strategischen Ansatz unterstützt werden, um einen echten und nachhaltigen Wert zu schaffen. Selbst mit der besten Technologie und Strategie werden Unternehmen Schwierigkeiten haben, wenn sie nicht über das erforderliche Know-how zur Umsetzung und Ausführung verfügen. Werden diese digitalen Probleme beseitigt, entsteht ein widerstandsfähigerer Arbeitsplatz, der mehr Innovation und eine Zukunftsplanung ermöglicht.

Benchmarking digitaler Investitionen

Die Herausforderungen der Gegenwart auszubalancieren und sich auf die Zukunft vorzubereiten, ist für jedes Unternehmen von entscheidender Bedeutung und Unternehmen haben erkannt, dass beides mithilfe ihrer digitalen Investitionen möglich ist. **71 % der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen die Gesamtinvestitionen in digitale Technologien sowie deren Einführung gesteigert hat**, um in einem sich rasch verändernden Geschäftsumfeld wettbewerbsfähig zu sein.

Größere und mittlere Unternehmen haben diesen Investitionen Priorität eingeräumt: 77 % der Großunternehmen und 75 % der KMU investieren in digitale Technologien, im Gegensatz zu 59 % der Start-ups.

Hat Ihr Unternehmen Investitionen in bzw. den Einsatz von digitalen Technologien geändert, um in einem sich schnell verändernden Geschäftsumfeld wettbewerbsfähig zu sein?



Allerdings gehen nur 35 % davon aus, dass die Investitionen in digitale Modernisierungsinitiativen in den nächsten 12 Monaten steigen werden, während weitere 27 % davon ausgehen, dass sie gleich bleiben werden.

Das würde zu der Annahme passen, dass immer mehr Unternehmensleiterinnen und -leiter marginale Verbesserungen durch die Digitalisierung von Prozessen einer umfassenden digitalen Transformation vorziehen.



Die Geschwindigkeit, mit der Unternehmen weitere digitale Verbesserungen umsetzen, kann durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst werden. Wenig überraschend wird Geld (48 %) in Unternehmen aller Größen als Hauptproblem genannt. Allerdings sollten kulturelle Faktoren nicht unterschätzt werden: Etwa 37 % der Befragten nennen alte Arbeitsgewohnheiten als Hindernis für Veränderungen.

Im Sinne iterativer, marginaler Verbesserungen müssen Unternehmen darüber nachdenken, wie oft sie ihre Prozesse, Tools und Arbeitsweisen überprüfen und ihre Strategien entsprechend aktualisieren.

Denken Sie an Hindernisse für Veränderung: Was hat das tempo und/oder das Ausmaß Ihrer digitalen Transformation/Verbesserung am meisten beeinträchtigt?

48 %
Gelt

42 %
Zeit

37 %
Alte Angewohnheiten/
Widerstand gegen Veränderung

36 %
Know-how

34 %
Bestehende Prozesse
& Infrastruktur

27 %
Business Case/ROI
(Kapitalrendite)

Transformation erfordert transformative Prozesse und Führung

Die besten Geschäftsstrategien sind diejenigen, die häufig überprüft werden können und die Bereitschaft zur Veränderung mitbringen. Allerdings fehlt es einem Großteil der Unternehmen an der notwendigen Flexibilität, wenn es um die Überprüfung und Anpassung ihrer Infrastrukturrichtlinien und -verfahren geht.

32 % der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen die Kernprozesse alle 12 Monate oder noch seltener überprüft, während **37 % die digitale Kerninfrastruktur alle 12 Monate oder noch seltener überprüfen**. Die Sicherheitsinfrastruktur (24 %) und die Weiterbildung der Mitarbeiter im Hinblick auf die neuesten digitalen Tools und Technologien (23 %) werden in Unternehmen am ehesten regelmäßig überprüft.

Darüber hinaus geben nur 38 % der Befragten an, dass ihre Unternehmen alle 12 Monate oder sogar noch seltener mit bahnbrechenden neuen technologischen Innovationen experimentieren, obwohl sich die KI zunehmend auf datengesteuerte Prozesse auswirkt. Organisationen müssen Experimente mit KI unterstützen, wenn sie die langfristigen geschäftlichen Vorteile neuer Technologien voll ausschöpfen wollen.

„Wir überprüfen Kernprozesse alle 12 Monate oder noch seltener“



Entscheidend für die Umsetzung des digitalen Wandels ist ein starkes Führungsteam, das sich für effektivere Transformationsprozesse einsetzt. Mehr als ein Drittel (34 %) der Befragten ist der Meinung, dass der CTO/CIO eine der Positionen ist, die am ehesten einen Einfluss auf die Leistungs- und Widerstandsfähigkeit ihres Unternehmens hat – mehr als der CEO selbst (30 %).

Dies gilt insbesondere für größere Unternehmen: 36 % der KMU und 44 % der Großunternehmen geben an, dass der CTO/CIO am ehesten einen Einfluss auf die Leistungs- und Widerstandsfähigkeit hat, verglichen mit nur 22 % der Start-ups. Da Start-ups kleiner und flexibler sind, ist nach Ansicht der Befragten der CEO wichtiger (37 %), wenn es um Leistung und Widerstandsfähigkeit geht.

Welche der folgenden Positionen hat Ihrer Meinung nach die größte Auswirkung auf die Leistungs- und Widerstandsfähigkeit Ihres Unternehmens? Wählen Sie die drei wichtigsten aus.

34 %
CTO/CIO

30 %
CEO

22 %
CEO/Finanzen

22 %
COO/Operative/r
Geschäftsführer/in

18 %
Chief People Officer
/CHRO/HR

18 %
Mitarbeiter-Task Force

17 %
CSO/
Sicherheitsbeauftragte/r

17 %
Chief Risk Officer

15 %
Chief Sustainability Officer

“Angesichts der aktuellen makroökonomischen Herausforderungen ist die Prüfung der Effizienz interner Prozesse von zentraler Bedeutung für die Steigerung des ROI und die Optimierung von Ausgaben. Hierzu muss ermittelt werden, welche manuellen und veralteten Prozesse im Geschäftsablauf durch Digitalisierung abgeschafft werden können. Unternehmen jeder Größe können ihre Mitarbeiter auf intelligentere Weise motivieren und gleichzeitig eine schnellere Time-to-Value erzielen, indem sie eine Strategie der Überprüfung und Veränderung einführen.”

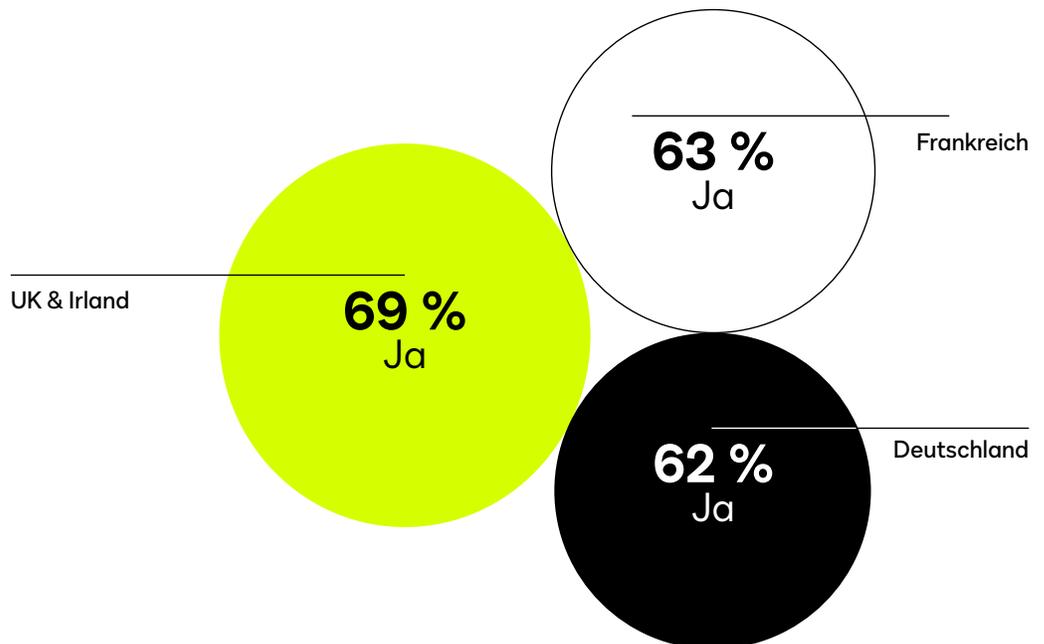
Ronan Copeland
Group VP and General Manager, EMEA
DocuSign.

Das Kompetenzdefizit beheben, um Wandel voranzutreiben

Investitionen in digitale Prozesse allein sind kein Garant für Wachstum. Die digitale Strategie eines Unternehmens hängt auch von ihrer Einführung, Implementierung und breiteren Unterstützung innerhalb des Unternehmens ab.

Fast zwei Drittel (65 %) der Befragten sind der Meinung, dass in ihrem Unternehmen ein Kompetenzdefizit in Bezug auf technologische und digitale Fähigkeiten besteht – ein Defizit, das bei den KMU in Europa sogar bei 70 % liegt. Dies hat zur Folge, dass Unternehmen, die nicht über die erforderlichen digitalen Tools verfügen, möglicherweise die Abwanderung von Fachkräften zu Konkurrenten droht, die stärker digital ausgerichtet sind.

Sind Sie der Meinung, dass in Ihrem Unternehmen derzeit ein Kompetenzdefizit in Bezug auf technologisches und digitales Know-how besteht?



In der Privatwirtschaft haben 70 % der befragten KMU und 67 % der befragten Großunternehmen ein Kompetenzdefizit. Bei den Start-ups liegt die Zahl bei 58 %. Sie verfügen traditionell über ein breiteres Spektrum an Qualifikationen und die digitalen Kompetenzdefizite innerhalb ihres Wissensbereichs sind geringer. Von denjenigen, die der Meinung sind, dass in ihrem Unternehmen ein Kompetenzdefizit herrscht, **stimmen 52 % zu, dass sie nicht in der Lage sind, Aufgaben zu erledigen, die Teil ihrer Strategie sind**, oder mit innovativen Technologien zu experimentieren, weil sie nicht genügend bzw. nicht die richtigen Fachkräfte mit den erforderlichen Fähigkeiten haben.



Unternehmen suchen nach Möglichkeiten, das Kompetenzdefizit zu beheben, vor allem durch die Weiterbildung von Mitarbeitern, aber auch durch neue Technologien wie generative KI. Europäische Unternehmen, die der Meinung sind, ein Kompetenzdefizit zu haben (30 %), rechnen eher mit einem Anstieg der KI-Investitionen in den nächsten 12 Monaten.

Wenn diese Situation etwas Positives hat, dann, dass Entscheidungsträgerinnen und -träger in Unternehmen das Problem erkennen und nach Lösungen suchen. Der gängigste Ansatz, um dieses Kompetenzdefizit zu beheben, besteht darin, sich auf die Umschulung, Weiterbildung und Bindung wichtiger Fachkräfte zu konzentrieren (45 %), gefolgt von verstärkten Investitionen in digitale Tools oder Automatisierung (43 %). Wenn Aufgaben, die keinen Mehrwert bringen, und sich wiederholende Prozesse durch automatisierte ersetzt werden, können die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten für Aufgaben nutzen, die einen Mehrwert bringen.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel zu?

Wir sind nicht in der Lage, Aufgaben zu erledigen, die Teil unserer Strategie sind, weil wir nicht genügend bzw. nicht die richtigen Fachkräfte haben

52%

Wir sind nicht in der Lage, mit innovativen Technologien zu experimentieren, weil wir nicht genügend bzw. nicht die richtigen Fachkräfte haben

52%

Wir sind nicht in der Lage, die täglichen/operativen technologischen Erfordernisse effektiv zu erfüllen, weil wir nicht genügend bzw. nicht die richtigen Fachkräfte haben

49%

Uns gehen Fachkräfte aufgrund der makroökonomischen Bedingungen/Marktbedingungen verloren

48%

Wir sind nicht gut ausgestattet, um unser Geschäft langfristig ausrichten zu können

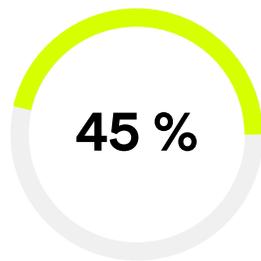
46%

Interessanterweise bieten Großunternehmen ihren derzeitigen Mitarbeitern eher die Möglichkeit sich weiterzubilden (54 %) als KMU und Start-ups (42 %).

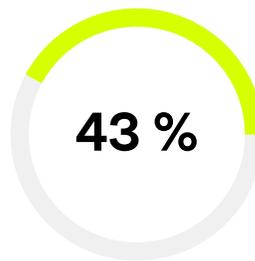
Letztendlich müssen Maßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die richtigen Verfahren befolgt und die richtigen Kompetenzen weitergegeben werden.

Mit der richtigen digitalen Infrastruktur, die einen Mehrwert für das Unternehmen schafft und es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, mehr zu erreichen, werden Unternehmen die besten Fachkräfte für sich gewinnen. Das fördert wiederum ihre digitale Reife, stärkt ihre Widerstandsfähigkeit in einem wettbewerbsintensiven Markt und ermöglicht eine höhere Produktivität.

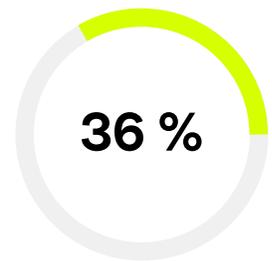
Welchen Ansatz verfolgen Sie, um Kompetenzdefizite zu beheben?



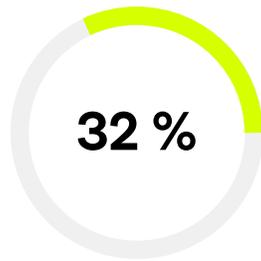
konzentrieren sich auf Umschulung & Weiterbildung, um das Defizit zu beheben



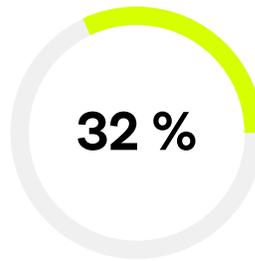
investieren mehr in digitale Tools/Automatisierung



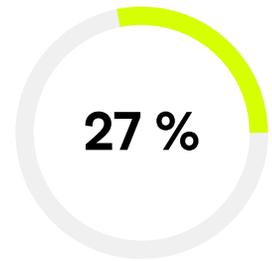
konzentrieren sich auf Fachkräftegewinnung



warten, bis sie es sich leisten können, angemessen in Fachkräfte und Kompetenzen zu investieren



greifen verstärkt auf Drittanbieter und Berater zurück



nutzen Tools wie ChatGPT für mehr Effizienz



Fazit

Branchenführer und Innovatoren sind sich einig, dass sich die Technologie immer schneller verändert. Dies hat nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Organisationen jeder Größe dazu gezwungen, sich anzupassen, sich neue Fähigkeiten anzueignen und für eine Kultur des ständigen Lernens zu sorgen.

Einige Organisationen haben digitale Transformationen vorangetrieben und dafür gesorgt, dass die richtigen Tools und digitalen Prozesse implementiert werden, die den Anforderungen des Unternehmens, der Mitarbeiter, Kunden und Partner entsprechen. Allerdings besteht nach wie vor eine digitale Kluft zwischen den vermeintlich zukunftsorientierten Strategien der Unternehmen und ihrer tatsächlichen Umsetzung. Ebenso klafft nach wie vor eine Lücke zwischen den vermeintlichen digitalen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihren tatsächlichen Kompetenzen. Das liegt daran, dass die Beschäftigten nach wie vor unverhältnismäßig viel Zeit für Aufgaben aufbringen müssen, die keinen Mehrwert bringen und die eigentlich problemlos automatisiert werden könnten.

Das beschleunigte Tempo des Wandels, sei es in Form von sich ständig verändernden makroökonomischen Unwägbarkeiten oder der sich rasch entwickelnden künstlichen Intelligenz (KI), erhöht den Druck auf interne Prozesse, mit weniger mehr zu erreichen. Durch die Beseitigung von Engpässen und Prozessen mit geringem Mehrwert durch die Automatisierung und Optimierung veralteter Prozesse können Unternehmen ihr Wachstum steigern und ihre Widerstandsfähigkeit verbessern.

Die richtigen Tools und die richtige digitale Strategie sind in jeder Phase der Wertschöpfungskette von entscheidender Bedeutung, wenn ein Unternehmen seine Widerstandsfähigkeit verbessern will. Das Defizit bei den digitalen Kompetenzen muss behoben werden und es muss ein Mehrwert für das gesamte Unternehmen geschaffen werden, nicht nur für die Profitcenter.

Setzen Sie wie mehr als 1 MILLIARDE NUTZER auf DocuSign, um mit Ihre Resilienz zu erhöhen und Kompetenzdefizite zu beheben. Besuchen Sie docusign.de, um mehr zu erfahren

Methodik

Die Umfrage wurde unter 1.800 Entscheidungsträgerinnen und -trägern in Großbritannien & Irland, Frankreich und Deutschland durchgeführt. Die Befragungen wurden von Sapio Research im April 2023 online durchgeführt, wobei eine Einladung per E-Mail und eine Online-Umfrage verwendet wurden.

Die Ergebnisse jeder Stichproben unterliegen Stichprobenabweichungen. Das Ausmaß der Abweichungen ist messbar und wird durch die Anzahl der Befragungen und die Höhe der Prozentsätze, die die Ergebnisse darstellen, beeinflusst. Bei dieser konkreten Studie liegt die Wahrscheinlichkeit bei 95 zu 100, dass ein Umfrageergebnis nicht um mehr als 2,3 Prozentpunkte von dem Ergebnis abweicht, das sich ergeben würde, wenn alle Personen der Grundgesamtheit der Stichprobe befragt worden wären. Die Stichprobe wurde aus Online-Partnerpanels ausgewählt.



DocuSign®

Über DocuSign

DocuSign hilft Unternehmen, ihre Vertragssysteme zu verknüpfen und zu automatisieren. Als Teil der branchenführenden Produktpalette bietet DocuSign eSignature an – die weltweit führende Möglichkeit, auf praktisch jedem Gerät, von fast überall und zu jeder Zeit elektronisch zu unterschreiben. Heute nutzen über eine Million Kunden und mehr als eine Milliarde Nutzerinnen und Nutzer in über 180 Ländern die DocuSign-Plattform, um Geschäftsprozesse zu beschleunigen und den Alltag vieler Menschen zu vereinfachen.

DocuSign Germany GmbH
c/o Bird & Bird LLP
Maximiliansplatz 22
80333 München
Deutschland

Weitere Informationen unter
emea@docusign.com
+49 800 724 17 48

docusign.de