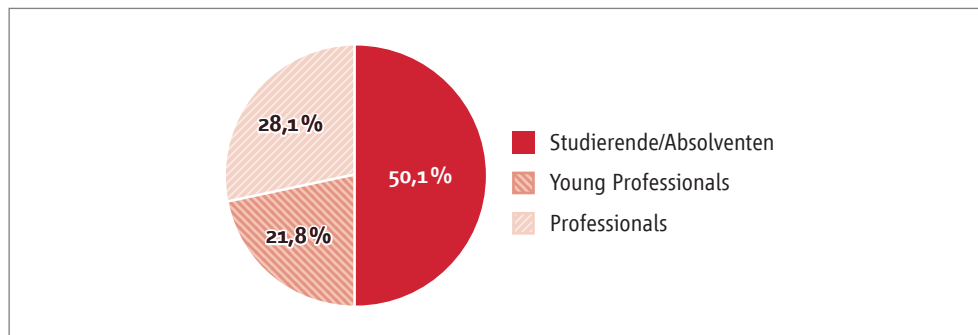


Digitalisierung im Fokus

Auswertung der Schwerpunktbefragung auf dem 17. und 18. Karrieretag Familienunternehmen

Seit acht Jahren nehmen die akkreditierten Kandidatinnen und Kandidaten auf den Karrieretagen Familienunternehmen an einer Umfrage zur Wahrnehmung von Familienunternehmen teil: Was ist den hochqualifizierten Fach- und Führungskräften in ihrem Job wichtig, welche Karriereperspektiven verfolgen sie und wie schätzen sie Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen als Arbeitgeber ein¹? Ergänzend wird jährlich wechselnd ein Schwerpunkt zu einem aktuellen Themenkomplex gesetzt. Für das Jahr 2016 wurde das Thema Digitalisierung beleuchtet: Fühlen sich die Befragten ausreichend auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet, wird sich das Berufsfeld in Zukunft durch Digitalisierung verändern, sind Bewerbungsprozesse bei Familienunternehmen ausreichend digitalisiert und inwiefern beeinflusst die Digitalisierung verschiedene Aspekte des Arbeitslebens?

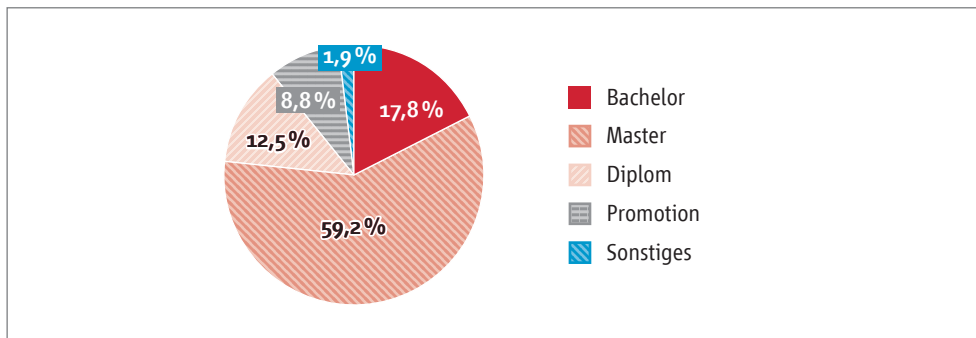
Abbildung 1: Prozentualer Anteil der Teilnehmer KT17 & KT18 nach Qualifikation (N=395)



Insgesamt nahmen 395 Studierende, Absolventen sowie Young Professionals und Professionals an dieser spezifischen Befragung teil, die auf dem 17. und 18. Karrieretag Familienunternehmen bei der Festo in Esslingen und bei Goldbeck in Bielefeld durchgeführt wurde. Unter den befragten Teilnehmern lag der Anteil der Frauen bei 38,5 Prozent. Während sich 50 Prozent aller Teilnehmer als Studierende oder Absolventen einordneten, waren auch rund 28 Prozent Professionals unter den Teilnehmern (siehe Abbildung 1). Das Durchschnittsalter lag bei 29 Jahren.

1 Die Analyse der Ergebnisse dieser Langzeiterhebung, an der bisher 2.800 Personen teilgenommen haben, fasst die TU München alle zwei Jahre im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen in der Studie „Familienunternehmen als Arbeitgeber“ zusammen.

Abbildung 2: Höchster Studienabschluss aller Teilnehmer KT17 & KT18 (N=377)



Wirtschaftswissenschaften war die dominierende Studienrichtung, gefolgt von Ingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen. Außerdem gaben 59 Prozent aller Teilnehmer den Masterabschluss als höchsten Bildungsabschluss an (siehe Abbildung 2).

A Anforderungen der digitalen Arbeitswelt

I. *„Fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung in Schule und Fachhochschule/Universität ausreichend auf die Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt vorbereitet?“*

Die Frage nach dem Erwerb digitaler Kompetenzen und Fähigkeiten in der Ausbildung gibt einerseits Aufschluss darüber, ob Schulen und akademische Ausbildungsstätte Wissen und Fähigkeiten vermitteln und gibt andererseits den Unternehmen Hinweise, ob sie ihrerseits mit entsprechenden Angeboten reagieren sollten.

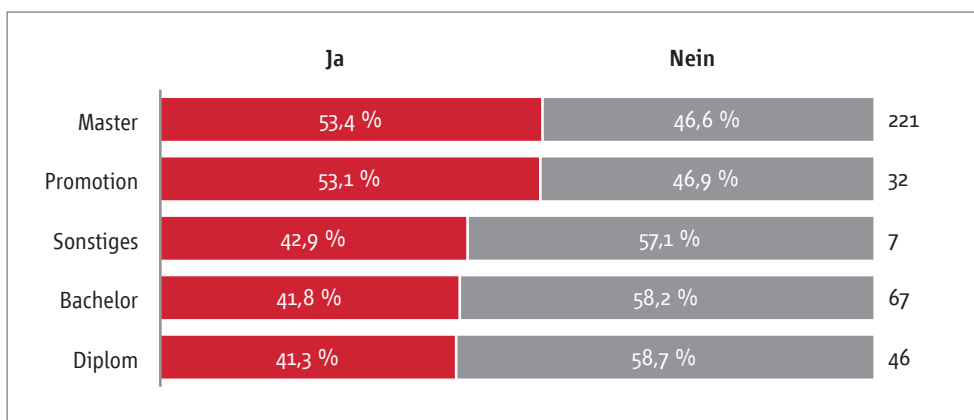
Die Hälfte der Teilnehmer fühlt sich ausreichend durch ihre Ausbildung auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorbereitet, Männer (50,4 Prozent) etwas besser als Frauen (49 Prozent). Dieser Unterschied ist jedoch nicht wesentlich. Hingegen ist der Unterschied bezüglich der Qualifikation auffallend: Studenten / Absolventen fühlen sich wesentlich besser vorbereitet. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte im unterschiedlichen Medienverständnis der Generationen liegen.

Tabelle 1: Vorbereitung auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt nach Geschlecht und Qualifikation (Karrieretag 17 & 18; N=391)²

	Gesamt ³		Männer (n=242)		Frauen (n=149)		Studenten/ Absolven- ten (n=197)	Young Pro- fessionals (n=84)	Profes- sionals (n=110)
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	195	49,9%	122	50,4%	73	49%	54,3%	48,8%	41,8%
Nein	196	50,1%	120	49,6%	76	51%	45,7%	51,2%	58,2%

Bei Betrachtung der verschiedenen Karrierestufen sind größere Unterschiede festzustellen. 54,3 Prozent der Studenten/Absolventen betrachten sich durch ihre Ausbildung als ausreichend vorbereitet. Im Vergleich dazu sind es nur 48,8 Prozent der Young Professionals und 41,8 Prozent der Professionals, die laut eigener Angaben den Anforderungen entsprechend auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet wurden (siehe Tabelle 1).

Abbildung 3: Vorbereitung auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt nach Abschluss (Karrieretag 17 & 18; N=373)



Betrachtet man nun die Einschätzung der Vorbereitung auf die digitale Arbeitswelt nach Studienabschluss, ist zu erkennen, dass sich Teilnehmer mit einem Masterabschluss (53,4 Prozent) bzw. einer Promotion (53,1 Prozent) am besten auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet fühlen. Diese Einschätzung weicht von der der Bacheloranden sowie der Teilnehmer mit einem Diplom ab. In diesen Teilnehmergruppen betrachten sich nur 41,8 Prozent beziehungsweise 41,3 Prozent als ausreichend auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet

² Weitere Tabellenauswertungen sind in einem separaten Anhang zusammengefasst.

³ Abweichungen von der Gesamtteilnehmerzahl ergeben sich aufgrund unvollständiger Angaben einzelner Umfragebögen.



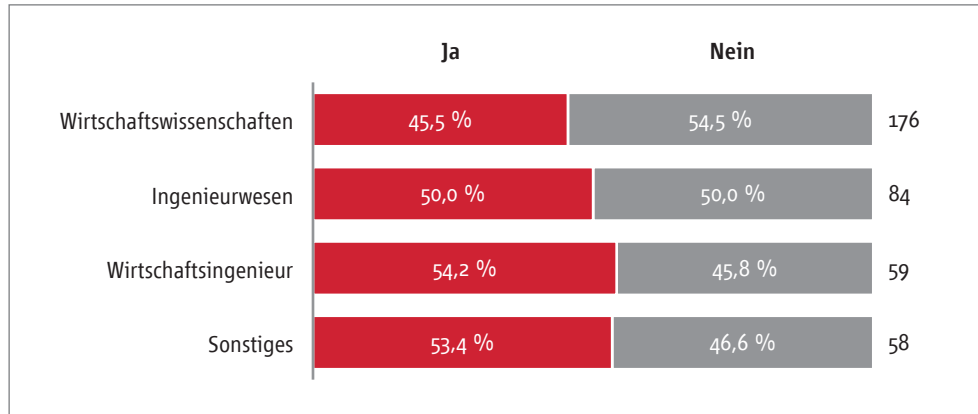
(siehe Abbildung 3). Das Durchschnittsalter der befragten Diplomanden beträgt 38 Jahre. Dass sich unter dieser Befragungsgruppe dabei nur 41,3 Prozent durch ihre akademische Ausbildung ausreichend auf die Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt vorbereitet fühlen, lässt sich sicher damit erklären, dass zum Studienzeitpunkt dieser Teilnehmergruppe die Thematik „Digitalisierung“ sicherlich noch weniger relevant war, als es heute der Fall ist. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass im Studienprogramm dieser Diplomanden die ausreichende Vorbereitung auf die digitale Arbeitswelt noch deutlich weniger stark ein ausdrückliches Ziel dieser Studienprogramme war. Hinsichtlich des Unterschieds zwischen Bacheloranden und Masteranden bzw. Promovierenden mag der Blick in die Literatur helfen. So wird in der Untersuchung von Sinkovics, Richardson und Lew (2016) gezeigt, dass insbesondere das Anfertigen einer Abschlussarbeit dabei hilft, ein kritisches Verständnis für bestehende Theorien in der Literatur zu entwickeln. Ziel einer Abschlussarbeit ist ferner, nicht nur bestehende theoretische Ansätze widerzugeben, sondern diese auch untereinander zu vergleichen und sofern möglich, auch eigenständig anzuwenden bzw. weiterzuentwickeln (Sinkovics, Richardson, & Lew, 2016). Da der zeitliche Rahmen einer Bachelorarbeit in der Regel sehr kurz gehalten ist, bietet es sich oftmals erst im Rahmen einer Masterarbeit bzw. Promotion an, eine Abschlussarbeit empirisch zu verfassen. Dabei ist es oftmals bei der Arbeit mit realen, mitunter sehr komplexen Datensätzen erforderlich, sich in sehr verschiedene Software-Programme einzuarbeiten um die gewünschte Analysemethode anwenden zu können. Dies könnte erklären, weshalb sich Masteranden und Promovierende besser vorbereitet auf die Digitalisierung fühlen.

Studierende verschiedener Studienrichtung fühlen sich unterschiedlich gut auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet. So bejahen nur 45,5 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler eine ausreichende Vorbereitung auf die digitale Arbeitswelt. Im Vergleich dazu fühlen sich knapp 55 Prozent der Wirtschaftsingenieure passend auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet. Dies könnte auf die Unterschiede in den verschiedenen Studienplänen zurückzuführen sein. Wirtschaftswissenschaftler sollten somit ein noch besseres Angebot an Lehrveranstaltungen zu Digitalisierung zur Verfügung gestellt bekommen (siehe Abbildung 4).

II. „Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass sich Ihr Berufsfeld in den kommenden fünf Jahren durch die Digitalisierung verändern wird?“

Der Großteil aller Teilnehmer erwartet eine Veränderung des Berufsfeldes durch die Digitalisierung in den nächsten fünf Jahren. Dabei stufen Frauen (47,7 Prozent) eine Veränderung als „ganz sicher“ ein, während knapp die Hälfte der Männer (45,5 Prozent) dies nur für „ziemlich wahrscheinlich“ hält.

Abbildung 4: Vorbereitung auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt nach Studienrichtung (Karrieretag 17 & 18; N=377)



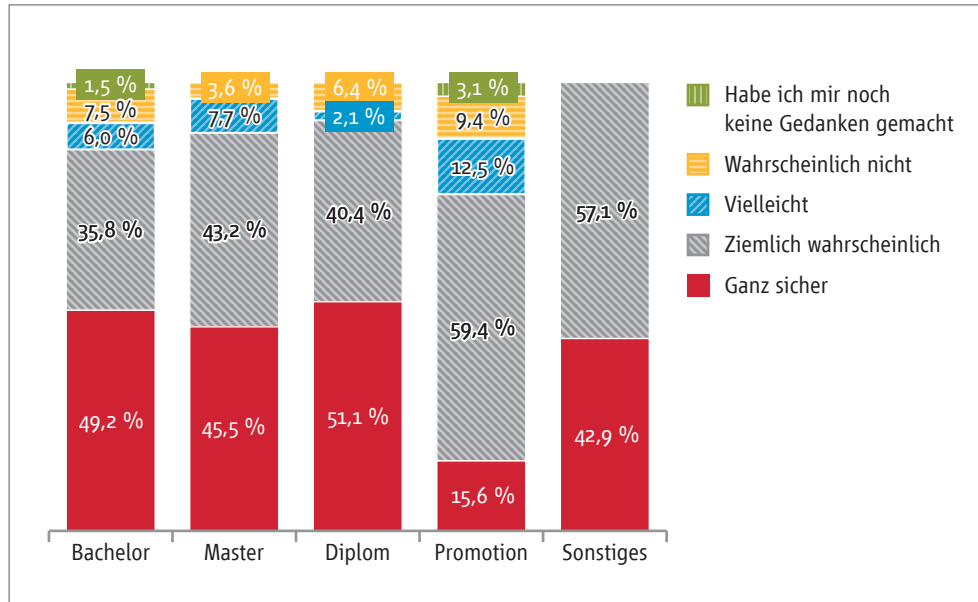
48 Prozent der Studenten und 46,8 Prozent der Professionals geben an, eine Veränderung ihres Berufsfelds „ganz sicher“ zu erwarten, während nur 33,3 Prozent der Young Professionals diese Meinung teilen. Allerdings halten 52,4 Prozent der Young Professionals eine Veränderung durch Digitalisierung zumindest für ziemlich wahrscheinlich (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Veränderung des Berufsfelds durch Digitalisierung nach Geschlecht und Karrierestand (Karrieretag 17 & 18; N=393)

	Gesamt ⁴		Männer		Frauen		Studenten/ Absolventen (n=198)	Young Professionals (n=84)	Professionals (n=111)
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil			
Ganz sicher	176	44,8%	104	43%	72	47,7%	48,0%	33,3%	46,8%
Ziemlich wahrscheinlich	166	42,2%	110	45,5%	56	37,1%	38,9%	52,4%	41,4%
Vielleicht	28	7,1%	12	5%	16	10,6%	8,1%	7,1%	5,4%
Wahrscheinlich nicht	21	5,3%	15	6,2%	6	4%	4,5%	7,1%	5,4%
Hab ich mir noch keine Gedanken gemacht	2	0,5%	1	0,4%	1	0,7%	0,5%	0%	0,9%
Gesamt	393	100%	242	100%	151	100%	100%	100%	100%

4 Abweichungen von der Gesamtteilnehmerzahl ergeben sich aufgrund unvollständiger Angaben einzelner Umfragebögen

**Abbildung 5: Veränderung des Berufsfelds durch Digitalisierung nach Abschluss
(Karrieretag 17 & 18; N=375)**

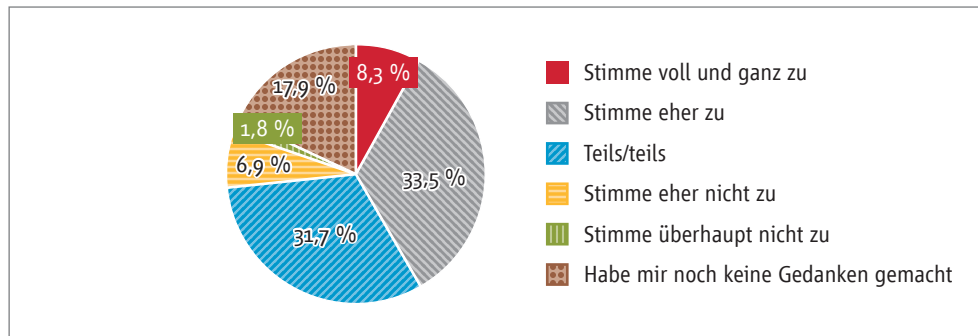


Bei einer Betrachtung der Befragten nach Abschluss ist zu sehen, dass der Großteil der Bacheloranden, Masteranden sowie Teilnehmer mit Diplom eine sichere Veränderung des Berufsfelds durch die Digitalisierung erwartet. Interessant ist, dass nur knapp 16 Prozent der Teilnehmer mit einem Dokortitel diese Einschätzung teilen. Allerdings halten knapp 60 Prozent aller Promovierten eine merkliche Veränderung für sehr wahrscheinlich (siehe Abbildung 5). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Großteil der Bacheloranden sowie Masteranden momentan noch akuter mit dem Thema Digitalisierung konfrontiert sind und eine Veränderung als unausweichlich betrachten. Zudem lernen Promovierende im Rahmen ihrer Forschung auch, mit besonders extremen oder verallgemeinernden Aussagen sehr vorsichtig umzugehen, da immer auch der Kontext und die Rahmenbedingungen in eine Betrachtung miteinbezogen werden müssen, um eine konkrete Aussage zu einer vorher aufgestellten Behauptung treffen zu können.

B Digitalisierung des Bewerbungsmanagementprozesses

„Ist der Bewerbungsmanagementprozess in Familienunternehmen ausreichend digitalisiert?“

**Abbildung 6: Ausreichende Digitalisierung des Bewerbungsprozesses
(Karrieretage 18, N= 218)**



Die Frage nach dem ausreichenden Digitalisierungsgrad des Bewerbungsprozesses wurde erstmalig für den 18. Karrieretag eingeführt. Nur knappe 40 Prozent der Teilnehmer stimmen dem zu. Knapp 41 Prozent der Teilnehmer hingegen halten den Bewerbungsprozess noch für ausbaufähig (siehe Abbildung 6). Die Antworten der Teilnehmer deuten hier auf Nachholbedarf der Familienunternehmen hin.

Getrennt nach Geschlechtern sind bei der Bewertung des Bewerbungsprozesses von Familienunternehmen einige Unterschiede zu erkennen. Tabelle 3 verdeutlicht, dass Frauen den Grad der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses eher als ausreichend empfinden als Männer. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich Männer noch intensiver mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen und einem digitalisierten Bewerbungsprozess deshalb kritischer gegenüberstehen als Frauen. Eine weitere Erklärung für diesen Unterschied könnte sein, dass viele Männer deutlich technikaffiner sind und daher auch höhere Ansprüche an einen digitalisierten Bewerbungsmanagementprozess stellen. Nur knapp 10 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer sind mit der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses voll und ganz zufrieden.

Der Großteil der Studenten/Absolventen (46,2 Prozent) und der Young Professionals (50 Prozent) bewertet den Bewerbungsprozess als ausreichend digitalisiert, während nur ca. ein Drittel der Professionals (31,8 Prozent) dies bestätigt. Somit ist die Gruppe mit mehr Berufserfahrung und vermutlich mehr Erfahrung mit Rekrutierungsabläufen kritischer (siehe Tabelle 3).



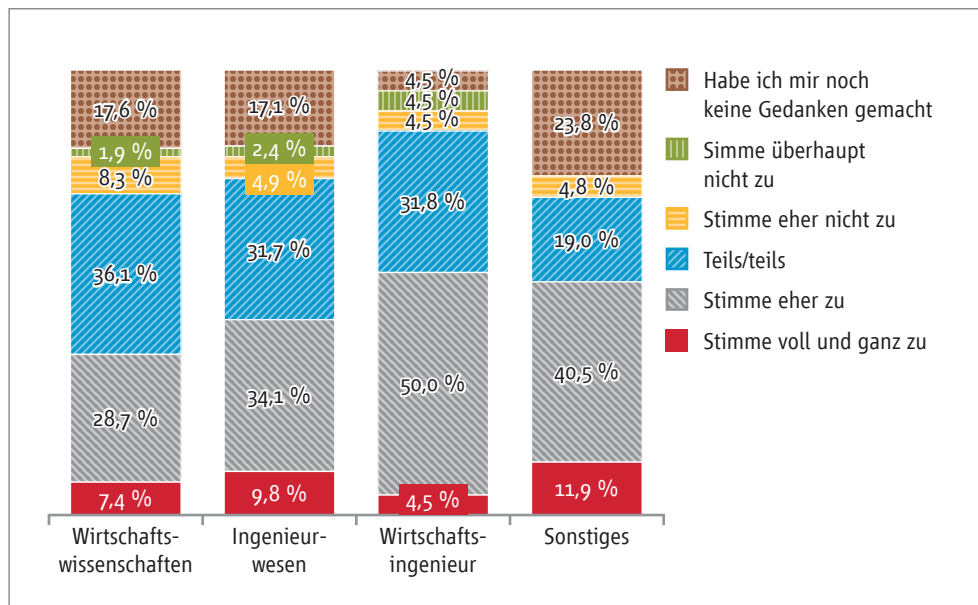
Tabelle 3: Einschätzung der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses nach Geschlecht und Karrierestand (Karrieretag 17 & 18; N=393)

	Gesamt ⁵		Männer		Frauen		Studenten/ Absolventen (n=104)	Young Professionals (n=44)	Professionals (n=66)
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil			
Stimme voll und ganz zu	18	8,3%	10	7,7%	8	9,6%	10,6%	4,5%	7,6%
Stimme eher zu	72	33,5%	37	28,5%	35	42,2%	35,6%	45,5%	24,2%
Teils/Teils	67	31,7%	48	37%	19	22,9%	31,7%	31,8%	30,3%
Stimme eher nicht zu	14	6,9%	8	6,2%	6	7,2%	4,8%	4,5%	10,6%
Stimme überhaupt nicht zu	4	1,8%	4	3,1%	0	0	1,9%	2,3%	1,5%
Hab ich mir noch keine Gedanken gemacht	38	17,9%	23	17,7%	15	18,1%	15,4%	11,4%	25,8%
Gesamt	213	100%	130	100%	83	100%	100%	100%	100%

5 Abweichungen von der Gesamtteilnehmerzahl ergeben sich aufgrund unvollständiger Angaben einzelner Umfragebögen

Betrachtet man die Bewertung des Bewerbungsprozesses nach Studienprogramm ist festzustellen, dass 50 Prozent der Wirtschaftsingenieure den Bewerbungsprozess als größtenteils ausreichend digitalisiert ansehen. Diese Aussage unterstützen hingegen nur knapp 29 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler und 34 Prozent der Ingenieure. Nur knapp 10 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler und der Ingenieure sowie 5 Prozent der Wirtschaftsingenieure bewerten den Bewerbungsprozess als komplett ausreichend digitalisiert (siehe Abbildung 7). Da sich Wirtschaftsingenieure besser auf eine digitale Arbeitswelt vorbereitet fühlen und sich dadurch schon intensiver mit dem Thema Digitalisierung auseinandergesetzt haben, könnte es sein, dass sie deshalb einem digitalen Bewerbungsprozess weniger kritisch gegenüberstehen als andere Studienrichtungen. Vor dem Hintergrund, dass sich der überwiegende Teil der Befragten zu den Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieurwissenschaftlern zählt, sollte die Einschätzung der Wirtschaftsingenieure auch sehr vorsichtig bewertet werden.

Abbildung 7: Ausreichende Digitalisierung des Bewerbungsprozesses nach Studienprogramm (Karrieretag 18, N=213)



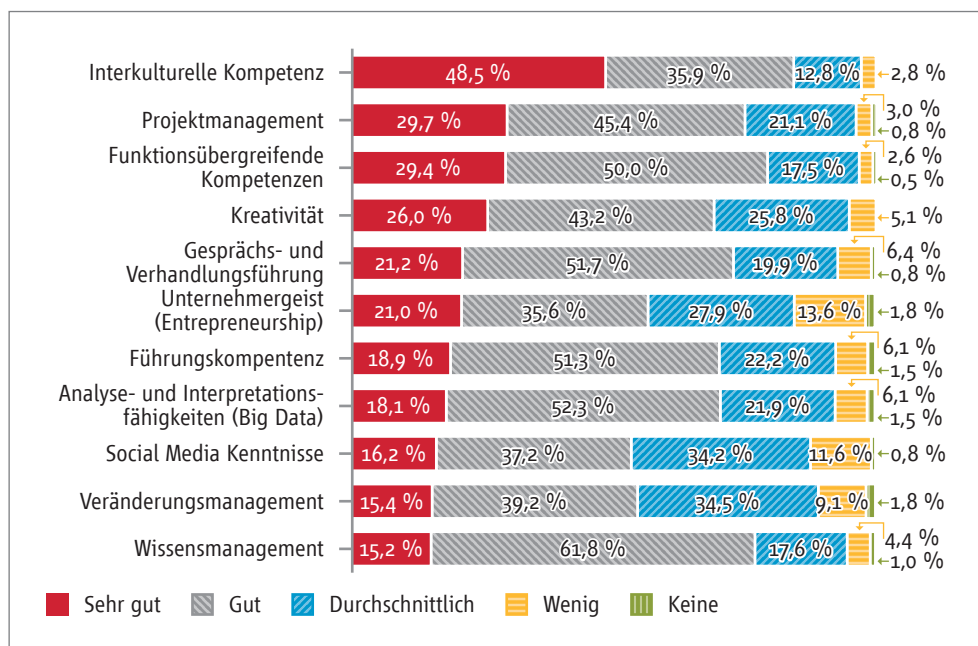
C Kompetenzen – ein Selbstbild

„Bitte schätzen Sie Ihre Kenntnisse im Hinblick auf die folgenden Fähigkeiten ein“

Alle Befragten wurden aufgefordert sich selbst in Bezug auf elf verschiedene Kompetenzen zu bewerten.

Die meisten Teilnehmer schätzten sich als besonders gut in den Bereichen „Interkulturelle Kompetenzen“ (knapp 50 Prozent), „Projektmanagement“ (rund 30 Prozent) und „Funktionsübergreifende Kompetenzen“ (29 Prozent) ein. Am schlechtesten bewerteten sich die Teilnehmer im Bereich „Unternehmergeist“: Dabei gaben knapp 15 Prozent der Teilnehmer an, wenig oder kaum Kompetenzen in diesem Bereich zu besitzen (siehe Abbildung 8).

**Abbildung 8: Einschätzung der eigenen Kompetenzen
(Karrieretage 17 & 18, N=395)**





Männer und Frauen weichen in ihrer Selbsteinschätzung nur marginal voneinander ab. Knapp 42 Prozent der Professionals geben an, sehr kompetent im Bereich „Projektmanagement“ zu sein. Im Vergleich dazu schätzen sich nur 26,5 Prozent der Studenten/Absolventen und 22 Prozent der Young Professionals als sehr gut ein. Der Großteil der Studenten/Absolventen (43,9 Prozent) und der Young Professionals (51,9 Prozent) beurteilt allerdings die eigenen Fähigkeiten im Bereich „Projektmanagement“ als gut, was eine realistische Einschätzung der Teilnehmer widerspiegelt (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Einschätzung der eigenen Kompetenz im Projektmanagement (Karrieretage 17 & 18; N=388)

	Gesamt ⁶		Männer		Frauen		Studen- ten/ Absol- venten (n=196)	Young Profes- sionals (n=81)	Profes- sionals (n=111)
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil			
Sehr gut	116	29,9%	66	27,8%	50	33,1%	26,5%	22,2%	41,4%
Gut	174	44,8%	109	46,0%	65	43,0%	43,9%	51,8%	41,4%
Durchschnitt- lich	83	21,4%	55	23,2%	28	18,5%	24%	24,7%	14,4%
Wenig	12	3,1%	5	2,1%	7	4,6%	4,1%	1,2%	2,7%
Keine	3	0,7%	2	0,8%	1	0,7%	1,5%	0%	0%

Die überaus positive Selbsteinschätzung der Teilnehmer in Hinblick auf die „Interkulturellen Kompetenzen“ lässt sich sicherlich auch durch die hohe Qualifizierung der Teilnehmer erklären, denn knapp 60 Prozent der Teilnehmer der Karrieretage Familienunternehmen können bereits ein Auslandsstudium/Auslandssemester vorweisen (siehe Tabelle 5).

6 Abweichungen von der Gesamtteilnehmerzahl ergeben sich aufgrund unvollständiger Angaben einzelner Umfragebögen



Tabelle 5: Einschätzung der eigenen Kompetenz im Bereich Interkulturelle Kompetenzen (Karrieretage 17 & 18; N=390)

	Gesamt ⁷		Männer		Frauen		Studenten/ Absolventen (n=198)	Young Professionals (n=82)	Professionals (n=110)
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil			
Sehr gut	189	48,5%	88	58,3%	101	42,3%	46%	56,1%	47,3%
Gut	140	35,9%	43	28,5%	97	40,6%	36,9%	32,9%	36,4%
Durchschnittlich	50	12,8%	18	11,9%	32	13,4%	13,6%	8,5%	14,5%
Wenig	11	2,8%	2	1,3%	9	3,8%	3,5%	2,4%	1,8%
Keine	0	0%	0	0%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Qualifikationsstufen hinweg lässt sich u.a. mit der heutigen Studienstruktur an den akademischen Ausbildungsstätten erklären. Projektstudien und Gruppenarbeiten gehören heutzutage in zahlreichen Studiengängen oft selbstverständlich dazu. Die Befragung ergab allerdings auch, dass sich gerade die Kompetenzen in den Bereichen „Unternehmergeist“ und erstaunlicherweise auch „Social Media“ aus Sicht der Befragten noch verbessern lassen. Eine mögliche Erklärung dafür, dass sich nur knapp über die Hälfte als „gut“ oder „sehr gut“ im Bereich „Social Media“ einschätzt mag sein, dass den Befragten sehr bewusst ist, wie rasant die Entwicklungen in diesem Bereich vorstattengehen.

7 Abweichungen von der Gesamtteilnehmerzahl ergeben sich aufgrund unvollständiger Angaben einzelner Umfragebögen

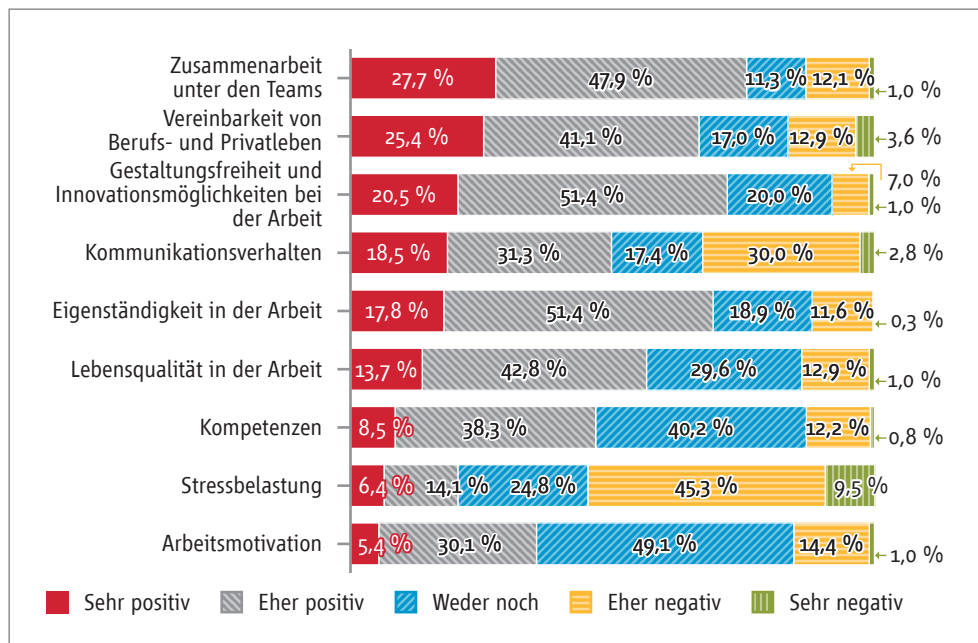
D Reichweite der Digitalisierung

„Bitte schätzen Sie ein, inwiefern die Digitalisierung folgende Bereiche beeinflusst“

Die Digitalisierung wird das Arbeitsleben immer stärker verändern. Unter anderem werden die „Zusammenarbeit unter den Teams“, die „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ sowie die „Gestaltungsfreiheit und die Innovationsmöglichkeiten bei der Arbeit“ nach Einschätzung der befragten Teilnehmer sehr positiv durch die Digitalisierung beeinflusst. Im Gegensatz dazu wird die steigende „Stressbelastung“ als negativer Bestandteil der Digitalisierung gewertet.

Insgesamt sehen 76 Prozent der Befragten den Einfluss der Digitalisierung auf die „Zusammenarbeit unter den Teams“ als sehr positiv oder positiv. Außerdem bewerten 66 Prozent der Befragten den Einfluss der Digitalisierung auf die „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ und 72 Prozent der Befragten den Einfluss der Digitalisierung auf die „Gestaltungsfreiheit und Innovationsmöglichkeiten bei der Arbeit“ als sehr positiv oder positiv. Allerdings erwarten 54,8 Prozent der Befragten auch, dass sich die Digitalisierung eher negativ bzw. sogar sehr negativ auf die „Stressbelastung auswirkt“ (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Einfluss der Digitalisierung (Karrieretage 17 & 18, N=395)



Signifikante Unterschiede lassen sich weder in Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit noch auf den Ausbildungsgrad feststellen.



Betrachtet man nun den Einfluss der Digitalisierung auf die „Stressbelastung“, dann ist die Wahrnehmung unter den befragten Teilnehmern des 17. und 18. Karrieretags Familienunternehmen eher negativ. Über 50 Prozent der Männer und Frauen erwarten einen sehr negativen oder negativen Einfluss der Digitalisierung auf die „Stressbelastung“.

Ähnlich sieht die Einschätzung der verschiedenen Teilnehmergruppen aus. Ca. 55 Prozent der Studenten/Absolventen und der Young Professionals und über 69 Prozent der Professionals empfinden Digitalisierung als negativen Einfluss auf die „Stressbelastung“ (siehe Tabelle 6).

**Tabelle 6: Einfluss der Digitalisierung auf die Stressbelastung
(Karrieretage 17 & 18, N=391)**

Stress- belastung	Gesamt ⁸		Männer		Frauen		Studen- ten/ Absol- venten (n=198)	Young Profes- sionals (n=84)	Profes- sionals (n=109)
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil			
Sehr positiv	25	6,4%	16	6,7%	9	6%	7,6%	7,1%	4,8%
Positiv	55	14,1%	36	15,0%	19	12,6%	14,6%	15,5%	16,7%
Weder noch	97	24,8%	61	25,4%	36	23,8%	22,7%	21,4%	39,3%
Negativ	177	45,3%	99	41,2%	78	51,7%	43,4%	47,6%	60,7%
Sehr negativ	37	9,5%	28	11,7%	9	6%	11,6%	8,3%	8,3%

Zwar mag auf den ersten Blick die erwartete Steigerung der „Stressbelastung“ im Widerspruch zu positiven Effekten auf „Teamarbeit“ und „Work-Life-Balance“ gesehen werden, so ist hingegen aus anderen Studien bekannt, dass Home-Office und Arbeitsplatzzufriedenheit negativ zusammenhängen (Holly & Mohnen, 2012). Ursachen mögen in fehlender Anerkennung, persönlicher Interaktion und erhöhtem Leistungsdruck liegen. Insgesamt zeigt sich hier aber eine Dominanz von positiven erwarteten Auswirkungen.

8 Abweichungen von der Gesamtteilnehmerzahl ergeben sich aufgrund unvollständiger Angaben einzelner Umfragebögen



E Zusammenfassung und Implikationen für Familienunternehmen

Unsere Studie untersucht, wie sich Hochschulabsolventen, Young Professionals und Professionals auf die Digitalisierung der Arbeitswelt vorbereitet fühlen, ob sie Veränderung des Arbeitsumfelds durch Digitalisierung erwarten und wie sie insbesondere das Ausmaß der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses in Familienunternehmen beurteilen.

Aus den Ergebnissen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen für Familienunternehmen ableiten:

- Die Vorbereitung auf digitale Arbeitswelt wird umso höher eingestuft, je jünger die Bewerbungsgruppe ist. Kurzfristig wäre es daher sinnvoll, durch entsprechende Trainings das Defizit bei den Young Professionals und Professionals durch die bisherigen Ausbildungssysteme auszugleichen. Langfristig werden dies die Bildungseinrichtungen leisten, wie aus veränderten Lehrplänen an Schulen oder Kursangeboten in Universitäten zu schließen ist.
- Der Grad der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses in Familienunternehmen wird vor allem von der Gruppe der „Professionals“ kritisch bewertet. Hier besteht also Handlungsbedarf, insbesondere da eine Strahlkraft auf die Gesamteinschätzung des Unternehmens zu erwarten und diese Komponente im Wettbewerb um die besten Talente sicherlich relevant ist.
- Insgesamt schätzen die Teilnehmer der Studie die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt positiv ein (v.a. in Bezug auf Teamarbeit, Gestaltungsmöglichkeiten, Eigenständigkeit, Work-Life-Balance), hingegen wird eine höhere Stressbelastung erwartet.

Das insgesamt positive Bild zur Digitalisierung der Arbeitswelt, welches die Absolventen, Young Professionals und Professionals sehen, lässt den Schluss zu, dass die Familienunternehmen in ihrer Digitalisierungsstrategie mit hoch motivierten Führungskräften rechnen können.



Impressum

Bearbeitet von:



Prof. Dr. Alwine Mohnen
Technische Universität München
Lehrstuhl für Unternehmensführung
Arcisstraße 21
80333 München

Tel.: +49 (0) 89 / 289 24072
Fax: +49 (0) 89 / 289 24075
E-Mail: officemohnen.wi@tum.de
www.cm.wi.tum.de