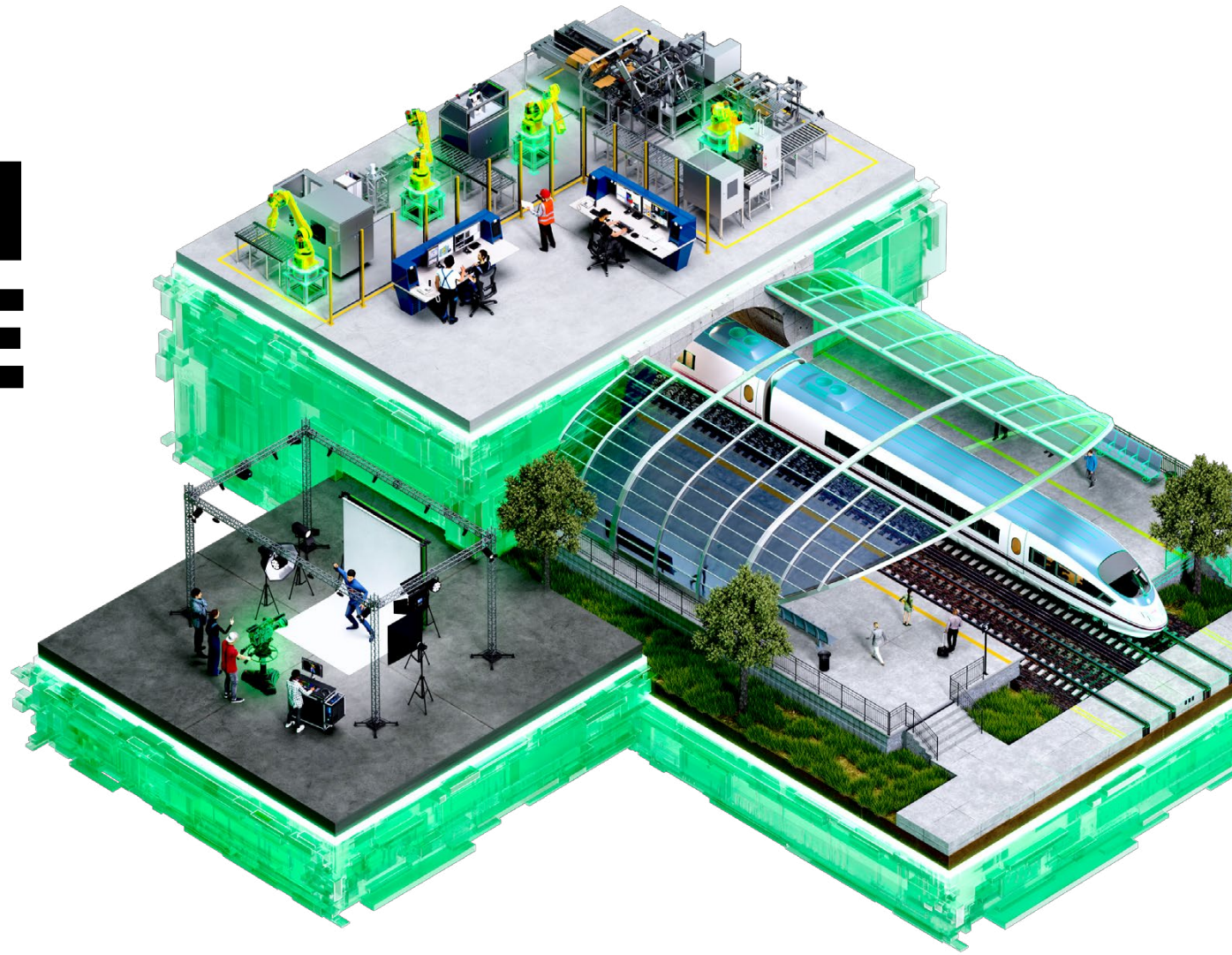


2024 STATE OF DESIGN & MAKE

Sonderbericht: Europa,
Naher Osten und Afrika

Einblicke von Branchenführern in die Rolle der
digitalen Transformation zur Förderung der
Resilienz, Nachhaltigkeit und Personalplanung



 **AUTODESK**

Inhalt

- 03 **Über die Studie**
- 04 **Einführung**
Themenschwerpunkte
Zentrale Erkenntnisse
- 08 **Geschäftsresilienz**
Zentrale Erkenntnisse
Branchenunterschiede
- 29 **Personalplanung**
Zentrale Erkenntnisse
Branchenunterschiede

- 39 **Nachhaltigkeit**
Zentrale Erkenntnisse
Branchenunterschiede
- 48 **Fazit**
- 49 **Anhang**
Methodik
Glossar





Über die Studie

Der Bericht *State of Design & Make* ist eine globale, jährliche Studie für Führungskräfte, die Orte, Objekte und Erlebnisse planen und schaffen. Die Studie benennt die wichtigsten Themen, die moderne Unternehmen prägen, und hilft Führungskräften, fundierte, strategische Entscheidungen über Prioritäten und gezielte Investitionen in die Zukunft zu treffen.

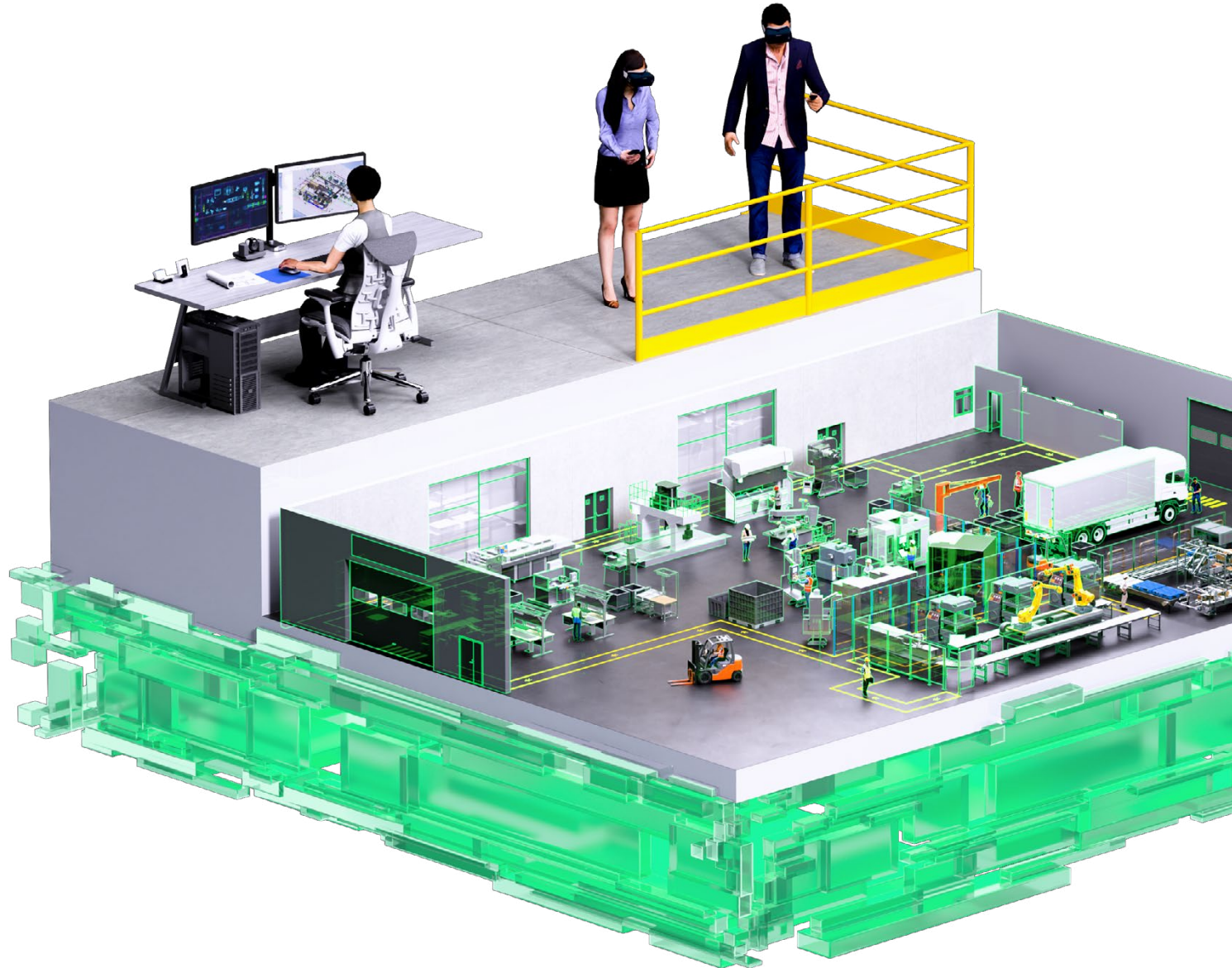
Sofern nicht anders angegeben, stammen die Daten in diesem Dokument aus der EMEA-Region mit 2.389 branchenübergreifenden Führungskräften und Experten – einer Teilmenge des Autodesk-Berichts „2024 State of Design & Make“ – in Europa, dem Nahen Osten und Afrika.

Insgesamt wurden 5.368 Führungskräfte, Zukunftsforscher und Fachkräfte aus den folgenden Branchen befragt: Architektur, Ingenieur-/Bauwesen und Betrieb (Architecture, Engineering, Construction and Operations, AECO), Produktentwicklung und Fertigung

(Design and Manufacturing, D&M) sowie Medien und Unterhaltung (Media and Entertainment, M&E). Die Umfragedaten wurden nach Weltregionen aufgeschlüsselt: Asien-Pazifik (APAC), worunter Antworten aus Australien, China, Indien, Japan und Südkorea fallen; Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA) mit Antworten aus Frankreich, Deutschland, Italien, dem Nahen Osten, den Niederlanden, den nordischen Ländern, Spanien, der Türkei und dem Vereinigten Königreich sowie Nord- und Südamerika (AMER) mit Antworten aus Brasilien, Kanada, Mexiko und den USA.

Einführung

Wichtigste Themen
und Einblicke





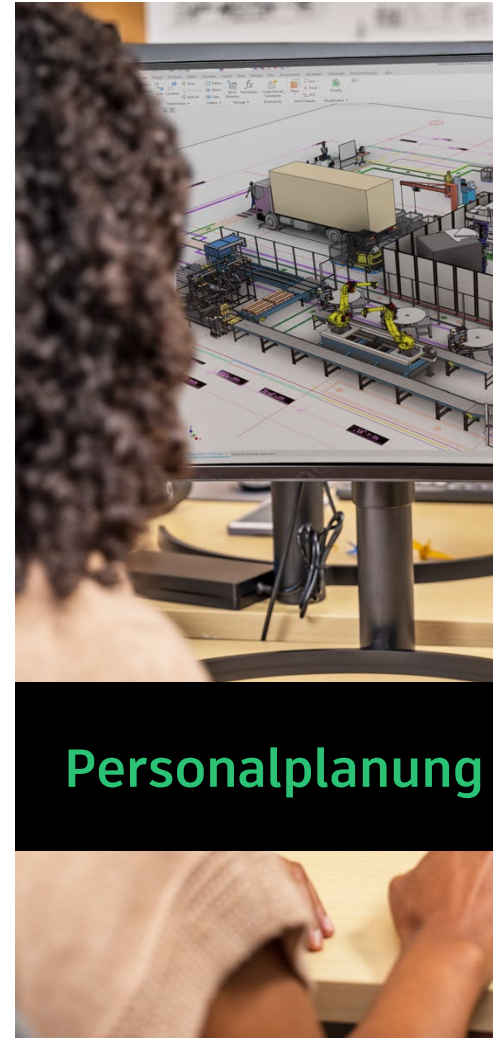
Führungskräfte und Experten in Produktentwicklung und Fertigung in ganz Europa, dem Nahen Osten und Afrika (EMEA) haben im letzten Jahr einen massiven Stimmungsumschwung erlebt – befeuert durch revolutionäre technologische Fortschritte, höhere Bedenken rund um Kosten sowie einen neuen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit im öffentlichen und privaten Sektor. Führungskräfte und Experten in der EMEA-Region blicken deutlich optimistischer auf die globale Landschaft und empfinden nicht nur die Resilienz, Bereitschaft und Performance ihrer Unternehmen als positiv, sondern auch deren Investitionen und Fortschritte in Richtung digitaler Transformation. Das ist ein deutlicher Unterschied zum State of Design & Make-Bericht für das Jahr 2023.

Die Besorgnis über eine globale Rezession hat nachgelassen, und die Kostenkontrolle besitzt jetzt für Führungskräfte und Experten in allen Branchen oberste Priorität. Fachkräfte zu finden und zu halten, bleibt eine Herausforderung, wenn auch weniger als in den Vorjahren.

Ebenfalls neu in diesem Jahr ist die Tatsache, dass künstliche Intelligenz (KI) nicht mehr nur eine futuristische Idee, sondern ein ganz reales Werkzeug ist – und das Vertrauen in diese Technologie ist überraschend hoch. Führungskräfte setzen auf KI und andere neue Technologien und versuchen mittels Automatisierung, Erweiterung und Analyse, die Produktivität zu steigern. Ein Vorteil ist die verbesserte Nachhaltigkeit. Wenn es darum geht, welche Technologien Führungskräfte einsetzen, um die Nachhaltigkeitsziele ihrer Unternehmen zu unterstützen, spielt KI mittlerweile ganz vorn mit.

KI ist eine dieser Technologien, die das Potenzial besitzen, Unternehmen zu revolutionieren. Wenn Führungskräfte im Wettbewerb nicht den Anschluss verlieren wollen, müssen sie sich darauf konzentrieren, die Macht ihrer internen Daten zu nutzen und technisch versierte Fachkräfte zu finden, zu schulen und zu binden. Und sie müssen sich auf Nachhaltigkeitsmaßnahmen konzentrieren, die langfristige Umsatzchancen bieten.

Themenschwerpunkte



Zentrale Erkenntnisse

Geschäftsresilienz



1. Der Optimismus kehrt zurück: Führungskräfte haben das Gefühl, dass ihre Unternehmen resilienter sind als im letzten Jahr.



2. Kostenkontrolle hat den Fachkräftemangel als größte unternehmerische Herausforderung abgelöst.



3. Digital ausgereifte Unternehmen verzeichnen sogar noch größere Erfolge.



4. Unternehmen machen bereits bedeutende Fortschritte bei der **Einführung von KI.**

Talent Management



5. Weiterbildung ist wichtig, aber für viele unerreichbar.



6. Unternehmen verfolgen einen mehrgleisigen Ansatz, um das Problem des **Fachkräftemangels** zu lösen.

Nachhaltigkeit



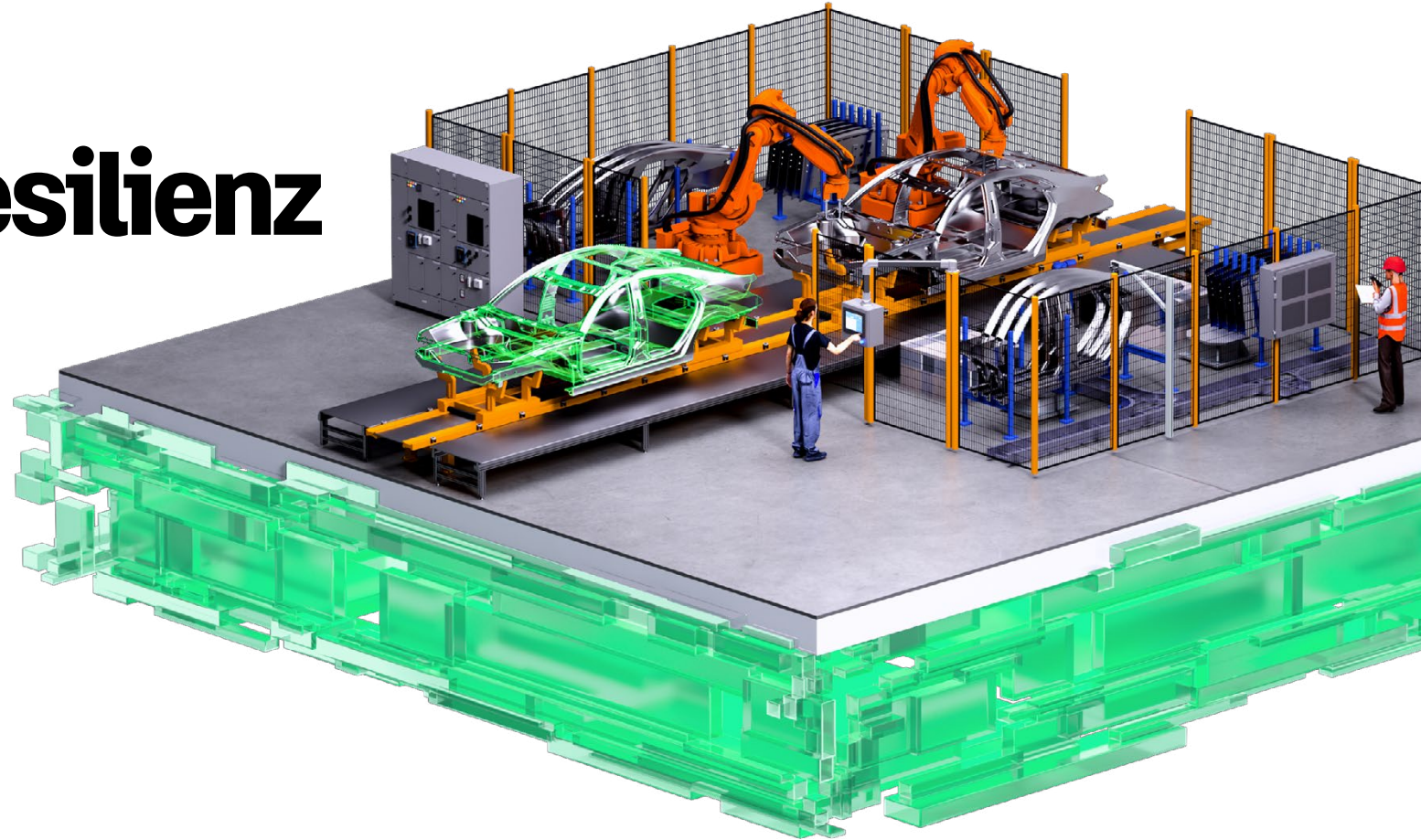
7. Unternehmen nehmen **Nachhaltigkeit ernst.**



8. Nachhaltigkeit verbessert sowohl die **kurz- als auch die langfristige** die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens.

Geschäftsresilienz

Digitalisierung
stärkt die Resilienz
angesichts anhaltender
Herausforderungen.



GESCHÄFTSRESILIENZ

Ein positiver Ausblick, neue Herausforderungen und der Nutzwert digitaler Tools

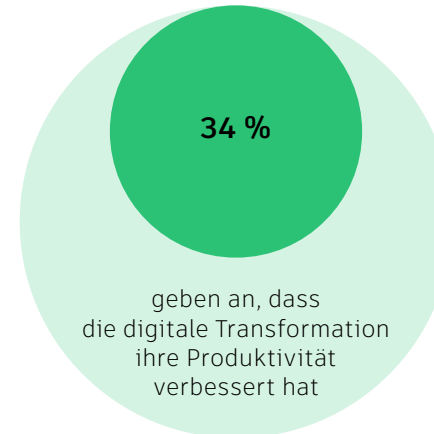
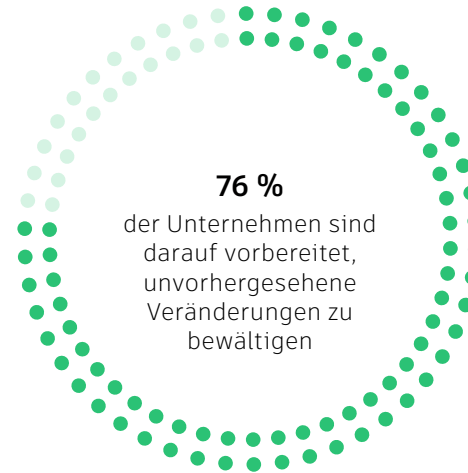
Kurz gesagt: Die Führungskräfte und Experten der EMEA-Region sind in diesem Jahr optimistisch.

Sie stehen zwar weiterhin vor großen Herausforderungen, allerdings haben die letzten Jahre gezeigt, wie widerstandsfähig ihre Unternehmen sind. Dadurch sind sie deutlich zuversichtlicher als im letzten Jahr, dass sie die Herausforderungen effektiv meistern werden.

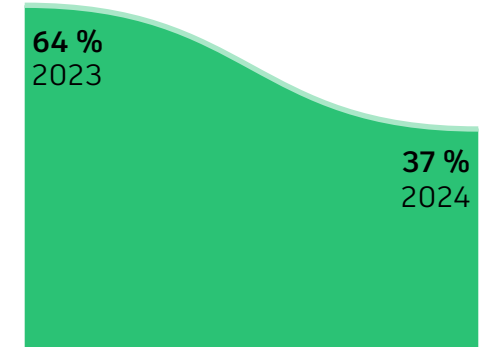
Das Thema Fachkräfte belegte im letzten Jahr den ersten Platz bei den unternehmerischen Herausforderungen: So hatten Betriebe nicht nur damit zu kämpfen, neue Mitarbeitende zu finden,

sondern auch damit, sie zu halten. In diesem Jahr liegt Kostenkontrolle jedoch vor den Personalproblemen, gefolgt von Innovation bei Produkten und Dienstleistungen sowie der ökologischen Nachhaltigkeit.

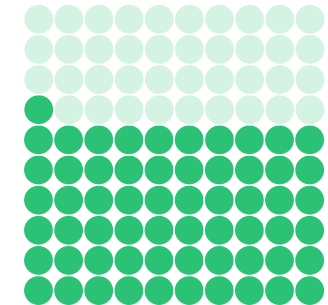
Mit dem rasanten Tempo des technologischen Wandels mitzuhalten – unter anderem mit künstlicher Intelligenz –, ist eine weitere wichtige Herausforderung. Doch diese Herausforderung birgt auch erhebliche Chancen für Unternehmen, die die richtigen strategischen Entscheidungen treffen. Fachleute erzielen mit ihren digitalen Investitionen zahlreiche Vorteile. Doch sie berichten auch, dass die digitale Transformation durch hohe Kosten, Zeitmangel und den anhaltenden Fachkräftemangel ausgebremst wird.



Die Sorge um die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken



60 %
der Unternehmen kommen dem Ziel näher, KI in ihren Betrieb zu integrieren, oder haben es bereits erreicht



EINBLICK 1

Der Optimismus kehrt zurück

Führungskräfte und Experten fühlen sich besser als bisher auf eine ungewisse Zukunft vorbereitet.

Im letzten Jahr hatten Umfrageteilnehmer noch ein Gefühl der Unsicherheit betont, das durch die globale Pandemie, durch geopolitische Unruhen und durch wirtschaftliche Instabilität vieler Märkte entstanden war. Und viele Unternehmen hatten Probleme damit, die nötigen Fachkräfte für ihr Wachstum zu finden und zu halten.

In diesem Jahr sind die Führungskräfte in der EMEA-Region deutlich zuversichtlicher. 77 % geben an, dass ihr Unternehmen auf unvorhergesehene wirtschaftliche oder geopolitische Veränderungen vorbereitet ist – ein deutlicher Anstieg gegenüber 58 % im Jahr 2023.

Diese Zuversicht ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass Unternehmen in den letzten Jahren eine Reihe nie da gewesener Herausforderungen gemeistert haben. „Nach COVID sind die Menschen viel

optimistischer“, sagt Richard Matchett, Digital Lead bei Zutari, einem Büro für Infrastrukturtechnik und -beratung in Südafrika. „Wir hatten jetzt ein Jahr Zeit, um herauszufinden, wie es weitergeht.“

Außerdem ergreifen Unternehmen derzeit aktive Schritte, um sich besser zu positionieren: Sie planen neue Angebote, erschließen neue Märkte, steigern ihre Agilität und erweitern ihre Lieferketten, um sie breiter zu fächern. Je mehr dieser Maßnahmen zum Steigern der Resilienz sie ergreifen, desto zuversichtlicher blicken ihre Führungskräfte in die Zukunft.

Unternehmen erzielen heute außerdem eine höhere Performance und können besser mit der Konkurrenz mithalten. So berichten 75 % der Fach- und Führungskräfte, dass ihre Firma im letzten Jahr die Erwartungen übertroffen hätte. 2024 geben nur 5 % an, in diesem Jahr nicht mit dem Tempo, in dem sich ihre Branche verändert, mithalten zu können – ein deutlicher Rückgang gegenüber 10 % im Jahr 2023.

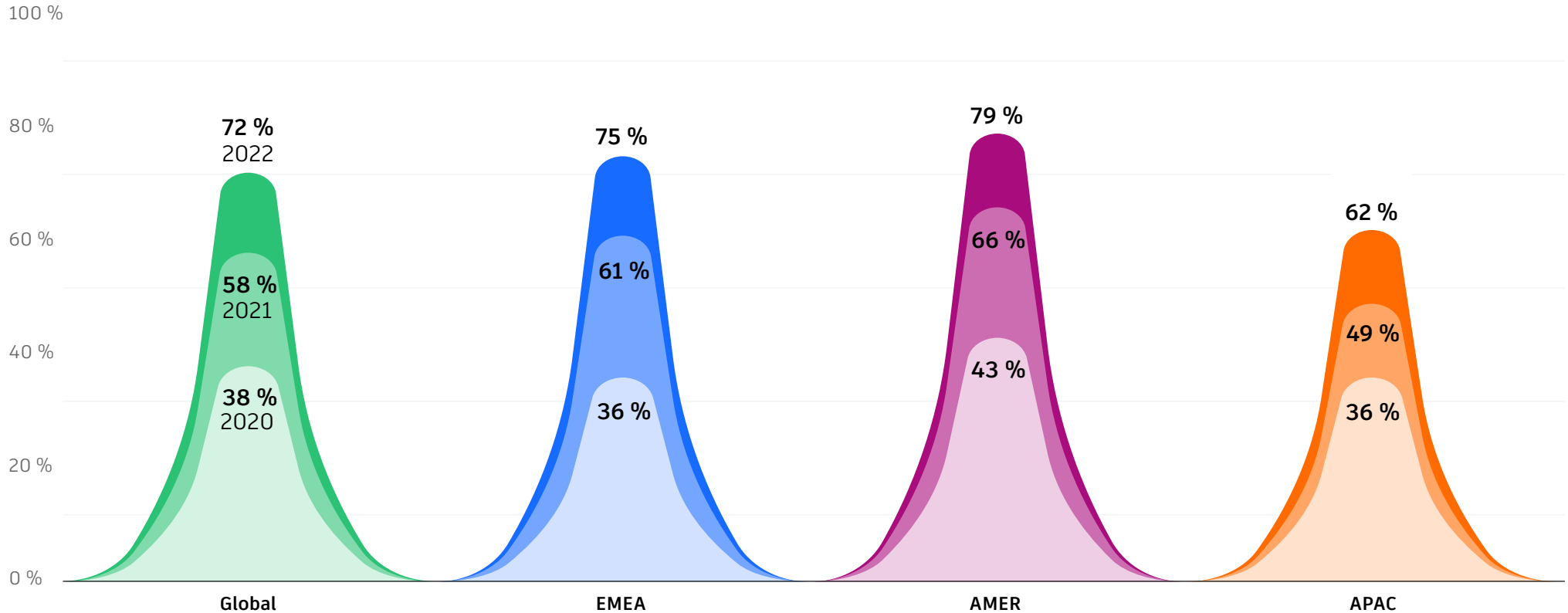


50 %

der Fach- und Führungskräfte in der EMEA-Region berichten, dass sich die globale Landschaft heute unsicherer anfühlt als vor drei Jahren. 2023 waren noch 86 % dieser Ansicht.

Die Leistung der Unternehmen steigt

EMEA: Prozentsatz der Unternehmen, die die geschäftlichen Erwartungen übertroffen haben



Frage: Wie hat Ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren (2020, 2021, 2022) abgeschnitten, gemessen an den geschäftlichen Erwartungen? 5-Punkte-Skala. Top 2 = Überdurchschnittliche Leistung

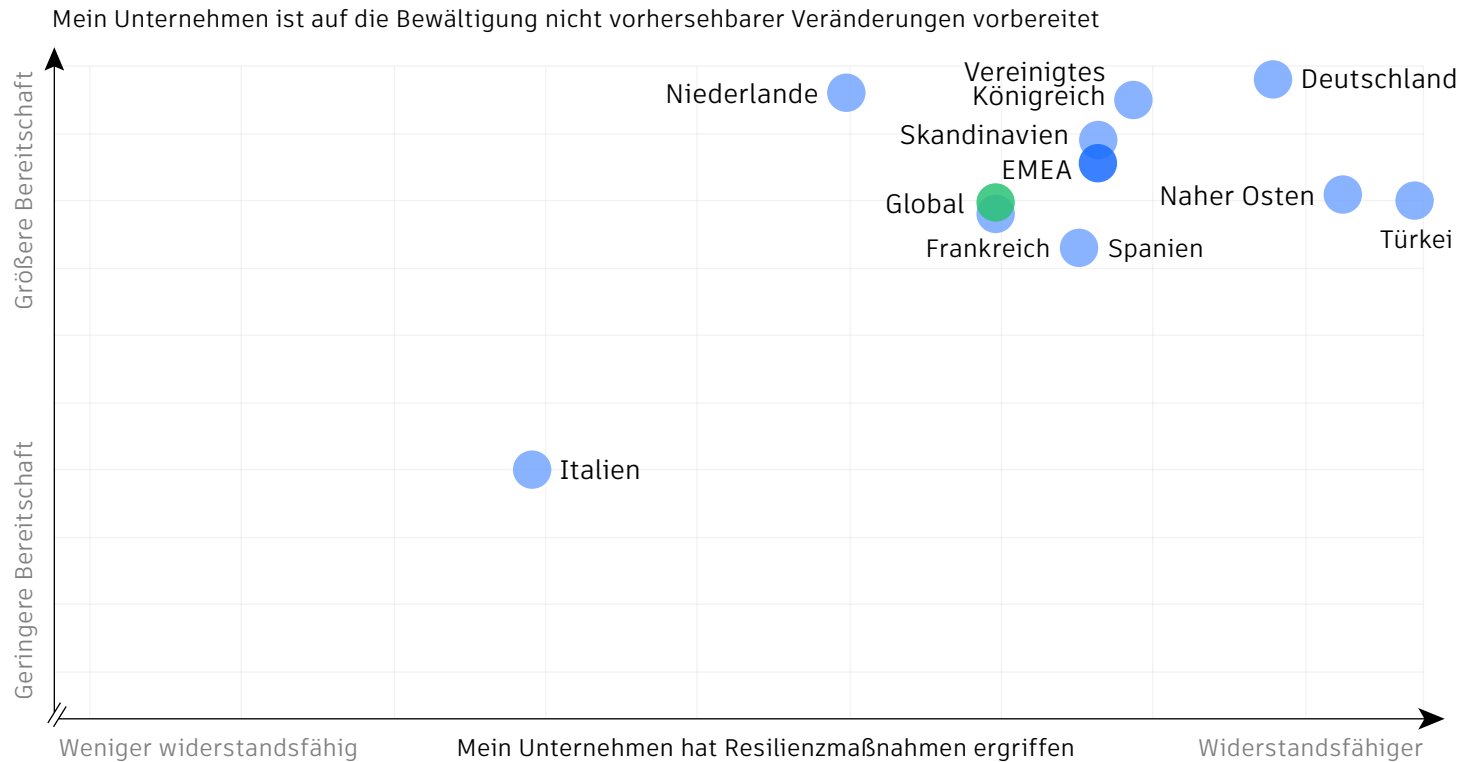
EINBLICK 1

Resilienzmaßnahmen sorgen für Vertrauen

In Unternehmen, die sich stärker darum bemühen, ihre Resilienz zu steigern, blicken Fach- und Führungskräfte optimistischer in die Zukunft.

In der diesjährigen Umfrage wurden die Teilnehmenden dazu befragt, ob sie neue Angebote planen, neue Märkte erschließen, ihre Agilität steigern und die Lieferketten diversifizieren würden. In jenen Firmen, deren Führungskräfte diese Frage bejahten, fühlen sich die Befragten viel besser für künftige Unwägbarkeiten gerüstet.

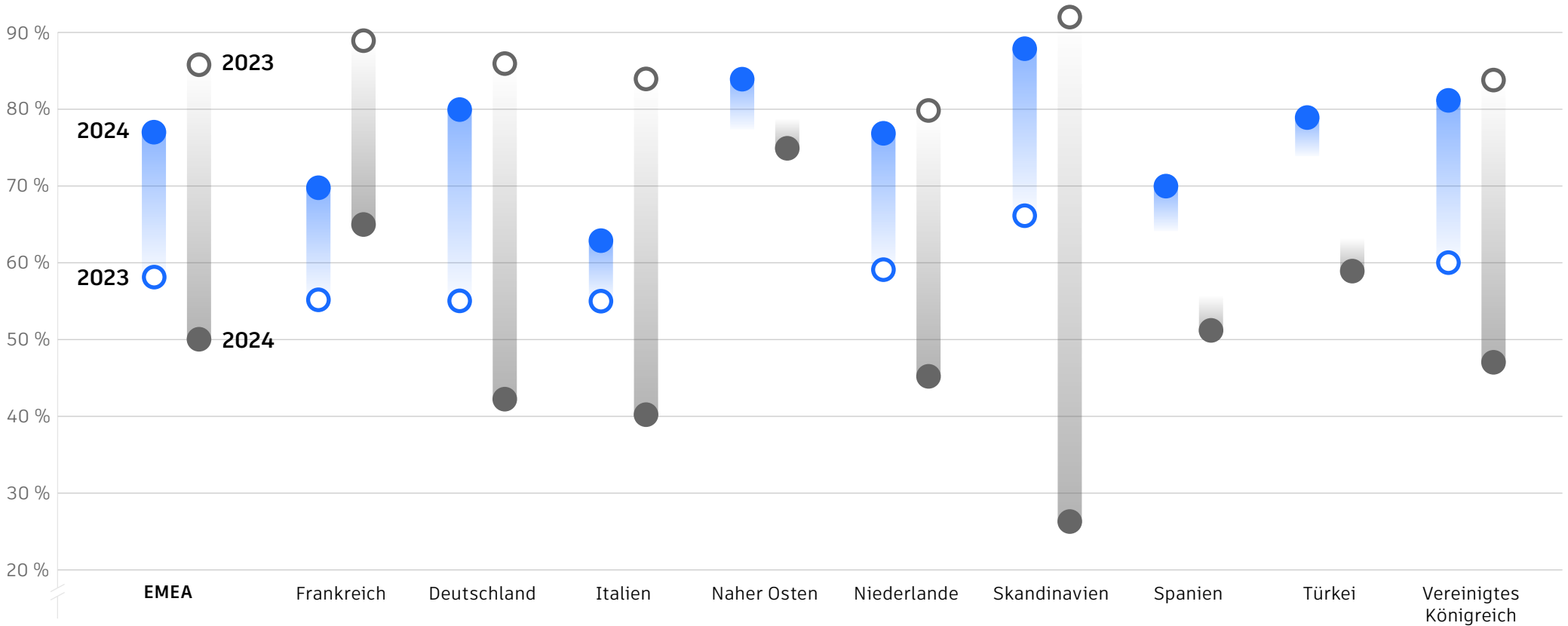
Der Zusammenhang zwischen Bereitschaft und Resilienz



Frage: Mein Unternehmen ist auf die Bewältigung nicht vorhersehbarer makroökonomischer und geopolitischer Veränderungen gut vorbereitet. x Resilienz ist die durchschnittliche Punktzahl bei der Frage: Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu oder nicht zu, dass Ihr Unternehmen oder Ihre Organisation folgende Maßnahmen ergreift, um widerstandsfähiger zu werden? Planung neuer Angebote, Erschließung neuer Märkte, Steigerung der Agilität und Diversifizierung der Lieferkette. 5-Punkte-Skala.

EMEA-Unternehmen blicken zuversichtlich in die Zukunft

- Mein Unternehmen ist auf die Bewältigung nicht vorhersehbarer Veränderungen vorbereitet
- Das zukünftige globale Umfeld scheint heute ungewisser als vor drei Jahren



Prozentsatz der Befragten aus der EMEA-Region, die den Aussagen zustimmen: 1. Mein Unternehmen ist auf die Bewältigung nicht vorhersehbarer makroökonomischer und geopolitischer Veränderungen gut vorbereitet. 2. Das zukünftige globale Umfeld scheint heute ungewisser als vor drei Jahren. 5-Punkte-Skala. Top 2 = Zustimmung.

EINBLICK 2

Die Kostenkontrolle hat den Fachkräftemangel als größte unternehmerische Herausforderung abgelöst

Fachkräfte sind zwar nach wie vor entscheidend für den Unternehmenserfolg, doch sie stellen für viele Unternehmen nicht mehr die größte Herausforderung dar.

In diesem Jahr sind Kostenkontrolle und Kostenverwaltung für viele das wichtigste Thema: So bezeichnen 32 % der Befragten aus der EMEA-Region diese Punkte als ihre größte Herausforderung. Führungskräfte in angeschlagenen Unternehmen machen sich verständlicherweise größere Sorgen um die Kosten als andere.

Fachkräfte gehören für 26 % der Führungskräfte und Experten noch immer zu den drei größten Herausforderungen, obwohl dies ein deutlicher Rückgang gegenüber 49 % im vergangenen Jahr ist. 37 % geben an, dass die fehlende

Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal das Wachstum ihres Unternehmens behindern würde. Noch im letzten Jahr lag diese Zahl bei 64 %.

„Kostenkontrolle und Fachkräftemangel halten sich die Waage“, meint David Spilsbury, Chief Technology Officer für Axis Studios, ein Animations- und VFX-Studio im Vereinigten Königreich. „Wie kann man Fachkräfte fördern, um den Bedarf zu decken, ohne jedoch zu stark zu wachsen – da man sich sonst später womöglich wieder verkleinern muss? Technologie kann dabei helfen, genau das richtige Maß zu finden.“

Weitere große Herausforderungen sind Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen (25 %), Nachhaltigkeit für die Umwelt (28 %), Datenautomatisierung

(26 %) sowie Weltwirtschaft und globale Ereignisse (26 %).

Das Thema „Weltwirtschaft und globale Ereignisse“, das vor einem Jahr noch zu den drei größten Herausforderungen zählte, belegt in diesem Jahr nur noch Platz 5. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Umfragedaten vor dem Ausbruch des Nahostkonflikts im Oktober 2023 erhoben wurden.

Diese Herausforderungen, mit denen Unternehmen zu kämpfen haben, sind vielschichtig und zwingen Entscheidungsträger, konkurrierende Prioritäten abzuwägen. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass sie sich nur für Nachhaltigkeitsinitiativen entscheiden, die sich auszahlen, beispielsweise durch Energieeinsparungen.

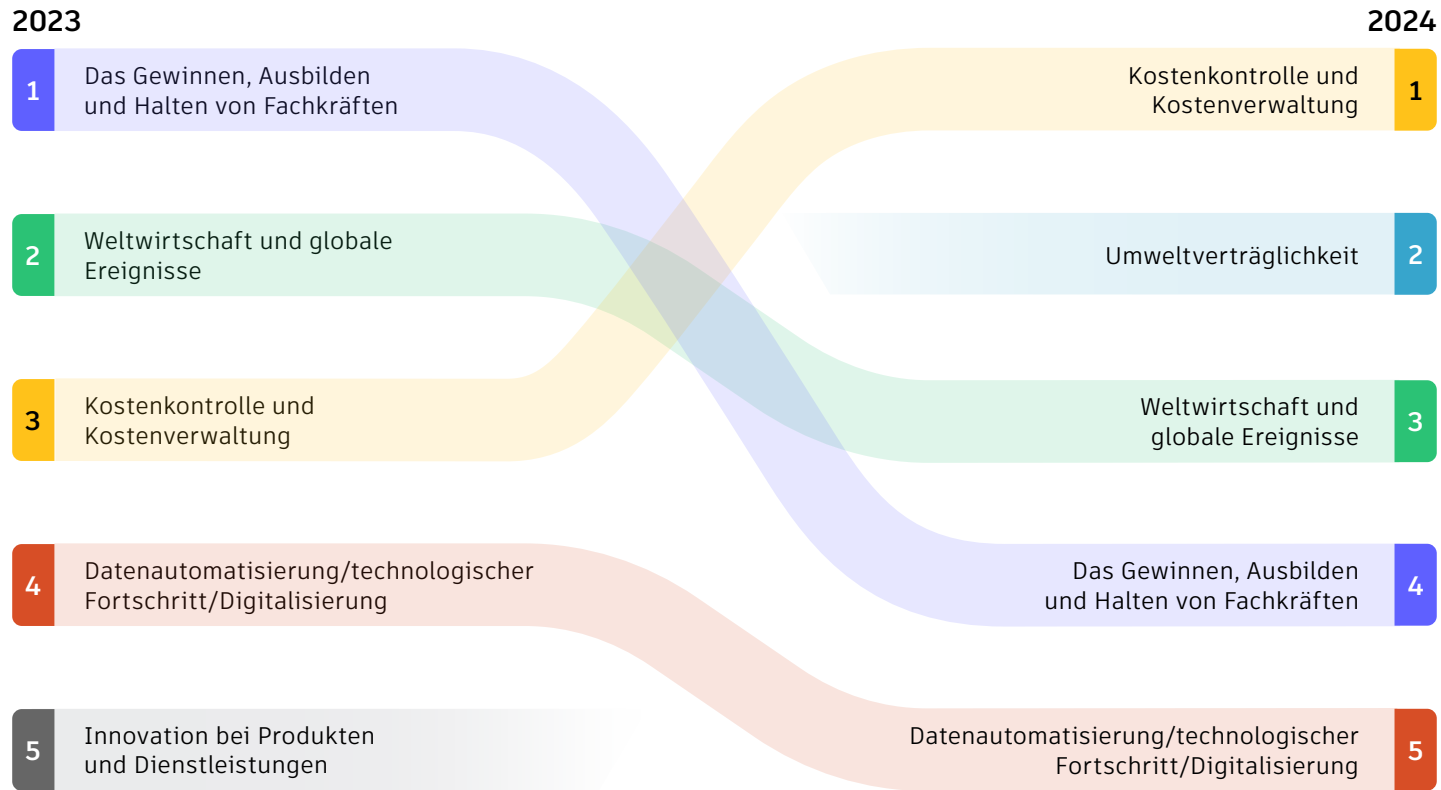
28 %

der Unternehmen in der EMEA-Region haben ihre Technologieinvestitionen in den letzten drei Jahren stark erhöht, um bessere Projektergebnisse zu erzielen.



Kostenkontrolle ist heute die größte unternehmerische Herausforderung

Die fünf größten Herausforderungen der EMEA-Region im Vergleich zum Vorjahr



Frage: Wie lauten die drei größten Herausforderungen, mit denen Ihr Unternehmen derzeit zu kämpfen hat? Wählen Sie bis zu drei Antworten aus.

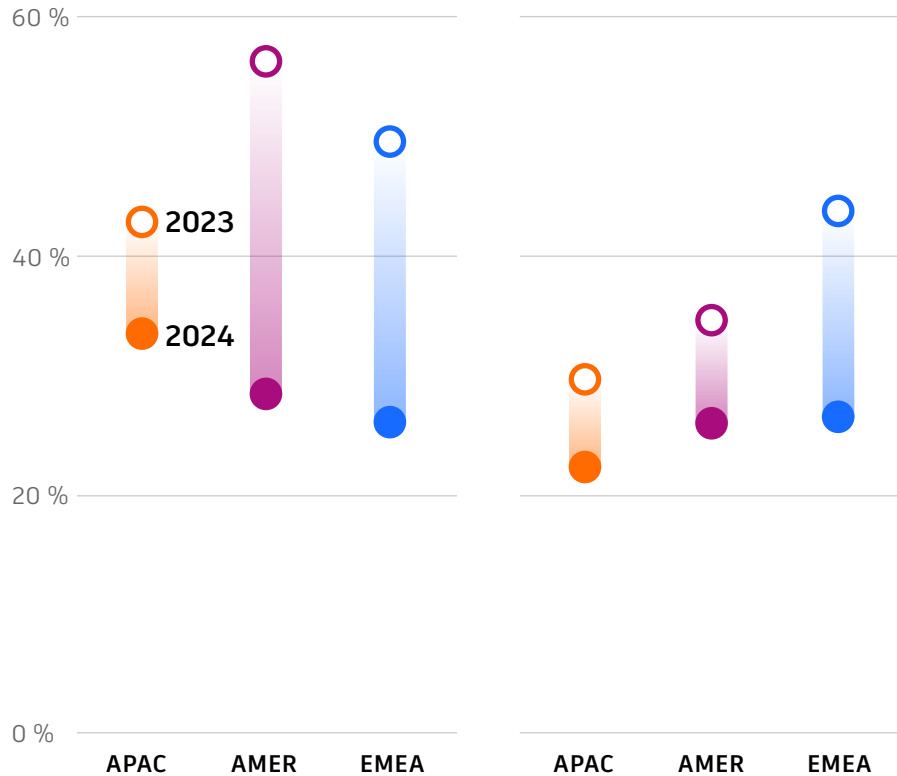


EINBLICK 2

Regionale Veränderungen bei Fachkräften und globale Konflikte

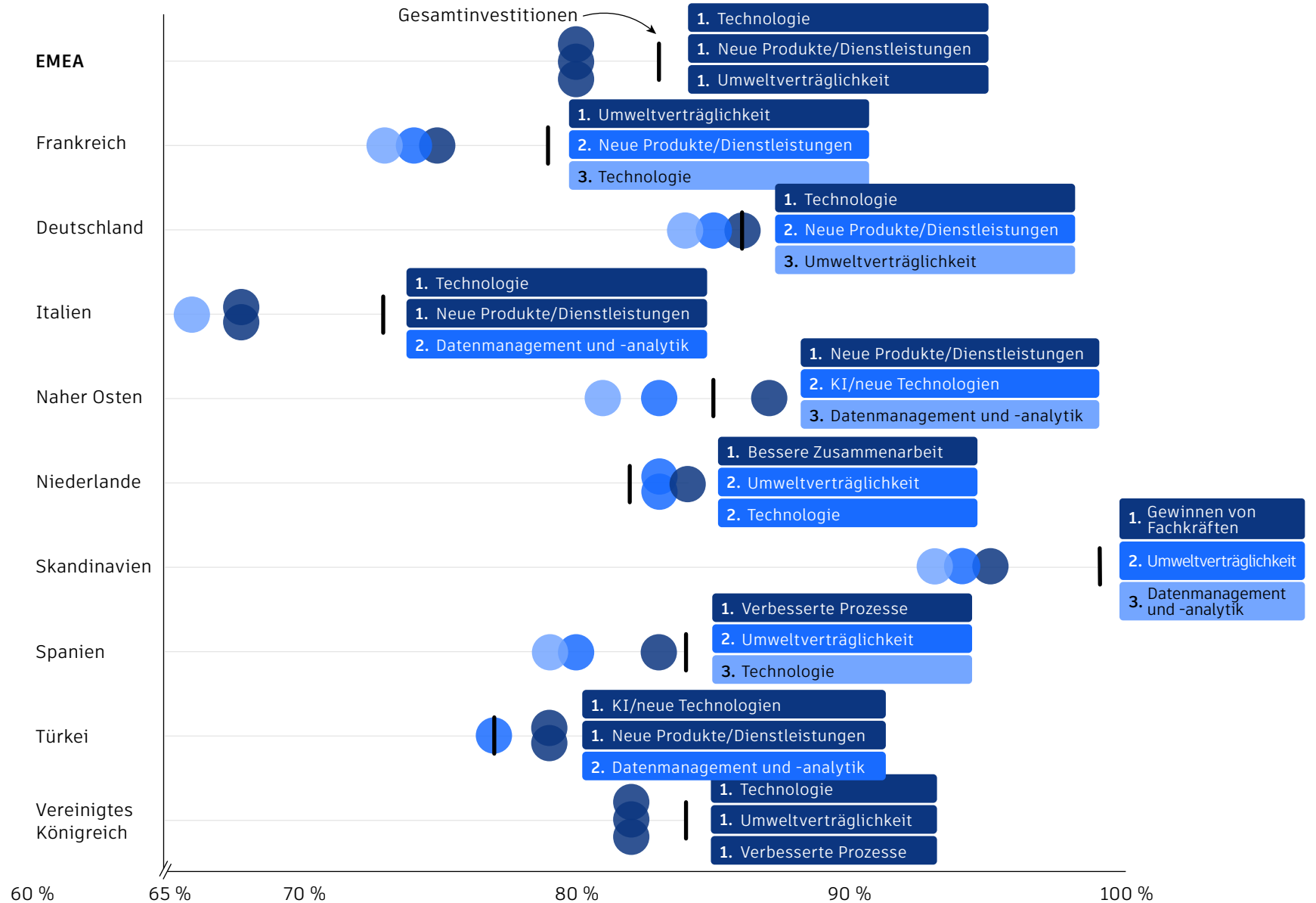
Gewinnen, Ausbilden und Halten von Fachkräften

Weltwirtschaft und globale Ereignisse



Anteil der Befragten, die „Gewinnen, Ausbilden und Halten von Fachkräften“ und „Weltwirtschaft und globale Ereignisse (z. B. Kriege, Pandemien, Inflation, Streiks)“ als ihre größte Herausforderung bezeichnen. Frage: Wie lauten die drei größten Herausforderungen, mit denen Ihr Unternehmen derzeit zu kämpfen hat? 12 Antwortmöglichkeiten.

Top-Prioritäten für künftige Investitionen unterscheiden sich je nach Unternehmen in der EMEA-Region



Achse: Prozentsatz der Befragten in der EMEA-Region, die angeben, dass Investitionen im jeweiligen Bereich zunehmen werden. Frage: Wie werden sich Ihrer Meinung nach Ihre Investitionen in den folgenden Bereichen in den nächsten drei Jahren verändern? 5-Punkte-Skala. Top 2 = Steigerung.

EINBLICK 3

Digital ausgereifte Unternehmen sind geschäftlich erfolgreicher

Unternehmen, die in ihre digitale Transformation investieren, erzielen hierdurch beeindruckende Ergebnisse. Sie sind in ihren Branchen wettbewerbsfähiger, ihre Mitarbeitenden sind produktiver und sie verzeichnen insgesamt eine bessere Performance als Unternehmen, die weniger in ihre Digitalisierung investieren.

Diese Unterschiede werden deutlich, wenn wir Unternehmen vergleichen, die ca. 45 % ihres Umsatzes in Technologie investieren. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass effektive Investitionen in die digitale Transformation mittlerweile für den Geschäftserfolg unerlässlich sind.

In Firmen, die stärker in Technologie investieren, bewerten die Befragten ihre Performance als eher hoch. In diesen Unternehmen haben Befragte außerdem das Gefühl, ihr Arbeitgeber würde besser mit den Veränderungen in der Branche Schritt halten.

So ermöglicht die digitale Transformation beispielsweise erhebliche Produktivitätssteigerungen. In der EMEA-Region geben 34 % der befragten Führungskräfte und Experten an, dass die digitale Transformation die Produktivität steigern würde. Weltweit berichten die Befragten, dass sich ihre Produktivität um 63 % verbessert hat.

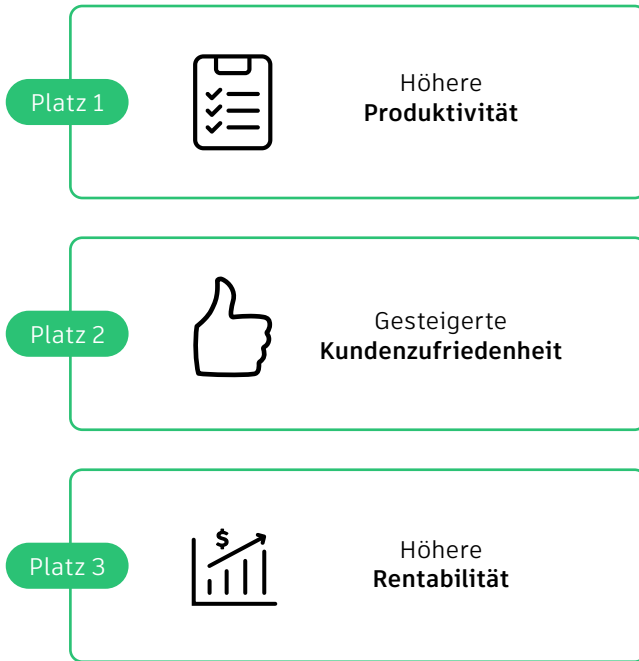
„Praktisch alle Abteilungen haben mit der digitalen Transformation begonnen. Sie entscheiden, welche Transformationsinitiativen und -projekte in die Unternehmensplanung aufgenommen werden sollen“, erklärt Robert Grys, Berater für Projektmanagement bei der Infrastrukturbehörde von Qatar (Ashghal). „Wir befinden uns in einer sehr interessanten Phase. Seit vielen Jahren ist die Digitalisierung des gesamten Lebenszyklus im Bauwesen für uns ein Thema und wird gefördert. In den letzten zwölf Monaten ist das Interesse allerdings erheblich gestiegen, und in diesem Bereich ist eine bedeutende Dynamik entstanden.“

„Eines unserer großen Projekte ist ein neues Technologiezentrum. Es befindet sich in einem Colocation-Rechenzentrum und verlagert die gesamte Infrastruktur von einem Studio mit Künstlern in ein speziell dafür geschaffenes virtuelles Studio. Jetzt kümmern wir uns nicht mehr um Serverräume. Unsere Technologie wird auf dieser Plattform konsolidiert. So können wir sie ganz dynamisch dort bereitstellen, wo sie benötigt wird. Das verschafft uns die nötige Resilienz.“

–David Spilsbury, Chief Technology Officer bei Axis Studios, einem Animations- und VFX-Studio

Die größten Vorteile und Hindernisse der digitalen Transformation in der EMEA-Region

Vorteile



Hindernisse



Die am höchsten bewertete Antwort auf die Frage: Hat Ihr Unternehmen einen der folgenden Vorteile der digitalen Transformation wahrgenommen?
 Die am höchsten bewertete Antwort auf die Frage: Welche Hindernisse stehen der digitalen Transformation Ihres Unternehmens im Weg?

EINBLICK 3

Vorzüge einer effektiven digitalen Transformation

In diesem Bericht werden „digital ausgereifte Unternehmen“ als solche definiert, die dem Ziel ihrer digitalen Transformation näherkommen oder es bereits erreicht haben.

Bei Befragten aus diesen Unternehmen in der EMEA-Region ist es wahrscheinlicher als bei anderen, dass sie ...

... eine „überdurchschnittliche“ oder „außergewöhnliche“ **Performance** erzielt haben **+28 %**

...in den letzten drei Jahren ihre **Investitionen** „gesteigert“ oder „stark gesteigert“ haben **+28 %**

... „sehr gut“ mit den **Veränderungen in der Branche** Schritt halten konnten **+19 %**

... zustimmen, für die Zukunft **gerüstet** zu sein **+21 %**

... **Daten** „sehr effektiv“ **nutzen** **+18 %**



EINBLICK 3

Hindernisse für eine effektive digitale Transformation

Die digitale Transformation bietet erhebliche Vorteile, doch bestimmte Faktoren hindern die Unternehmen daran, im gewünschten Umfang zu investieren. So geben 36 % der Befragten an, dass Kosten ein Problem darstellen. 35 % sehen den erforderlichen Zeitaufwand für die Entwicklung neuer Werkzeuge und Denkweisen als Hindernis.

Fach- und Führungskräfte berichten, dass die Implementierung neuer Tools für eine effektive digitale Transformation nicht ausreicht. Stattdessen müssen diese Lösungen mit Prozessverbesserungen

und neuen Denkweisen einhergehen, nicht nur unter den Mitarbeitenden, sondern auch auf Führungsebene.

„Die digitale Transformation bringt oft erhebliche Veränderungen in den Prozessen, der Technologie und sogar der Unternehmenskultur mit sich“, sagt Damir Jaksic, CIO bei KEO International Consultants, einem Design- und Ingenieurbüro in den Vereinigten Arabischen Emiraten. „Das stößt bei den Mitarbeitenden fast immer auf Widerstand. Wir alle fühlen uns wohl mit dem Status quo. Die Mitarbeitenden bei diesen Veränderungen mitzunehmen, ist darum besonders wichtig, um diese Widerstände zu überwinden.“

EINBLICK 3

Digitale Reife ist heute die Norm

Die Wahrnehmung digitaler Reife hat sich in nur einem Jahr komplett gewandelt.

67 % der Befragten aus der EMEA-Region geben an, ihr Unternehmen wäre digital ausgereift. Noch im letzten Jahr stuften es 60 % als „weniger digital ausgereift“ ein. Das deutet darauf hin, dass die digitale Transformation so etwas wie einen Wendepunkt erreicht hat: Unternehmen sehen die positiven Auswirkungen ihrer Digitalisierung und investieren weiter, um mit der Konkurrenz Schritt zu halten.

So sind effektive Transformationsinitiativen heute für viele eine Notwendigkeit, wenn sie wettbewerbsfähig bleiben wollen. „Die Denkweise der Führungskräfte kann eines der größten Hindernisse für die digitale Transformation sein“, sagt Michał Latała von Centralny Port Komunikacyjny, einem Luft-, Straßen- und Schienenumschlagplatz in Polen. „Man muss zuerst investieren, um dann später Ergebnisse zu sehen. Einige Führungskräfte aber verstehen das nicht.“

Einige Branchen berichten, dass ihre Unternehmen auf dem Weg der digitalen Transformation bereits weiter vorangeschritten wären als andere.



Anteil der Unternehmen, die angaben, dass sie **sich ihrem Ziel der digitalen Transformation nähern würden oder es erreicht hätten**, und somit als digital ausgereift gelten würden

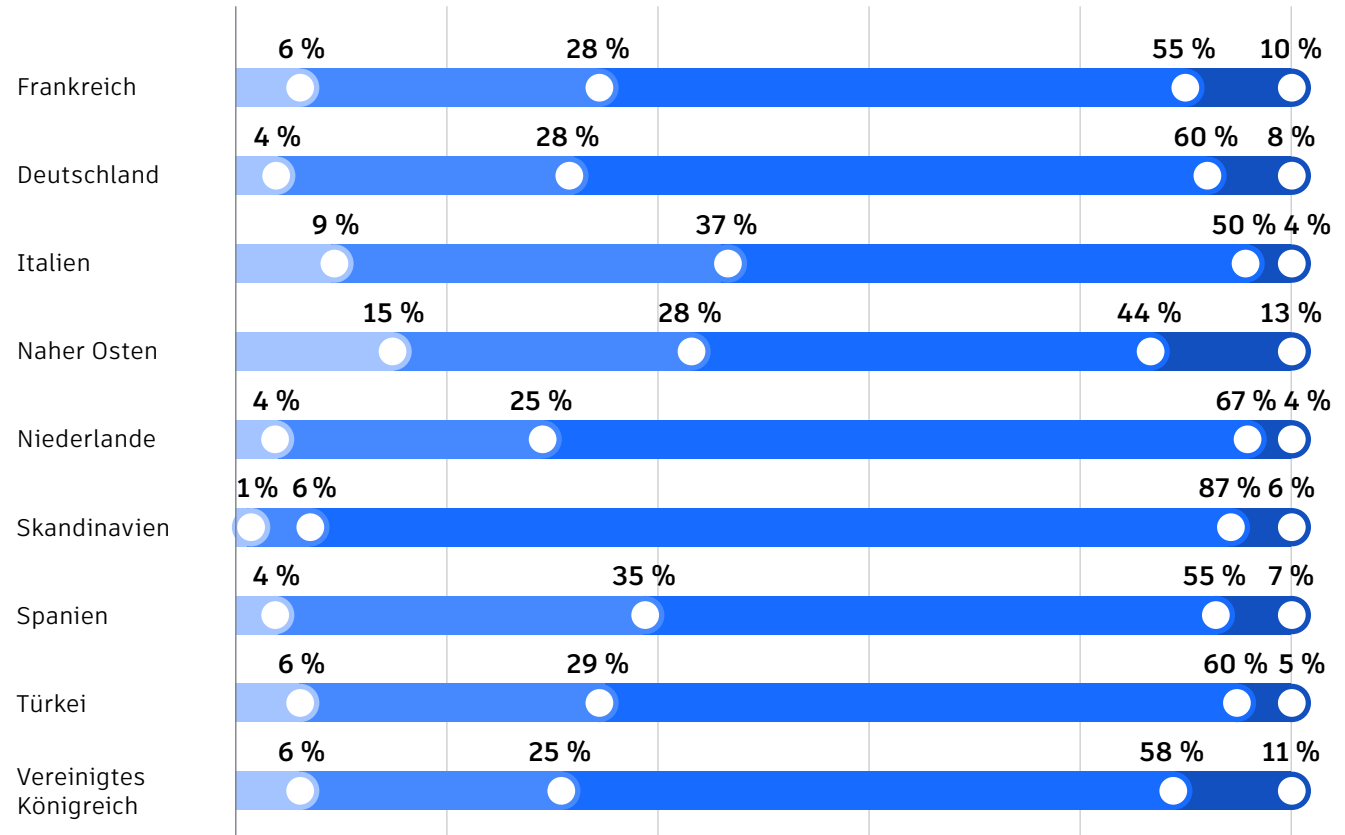
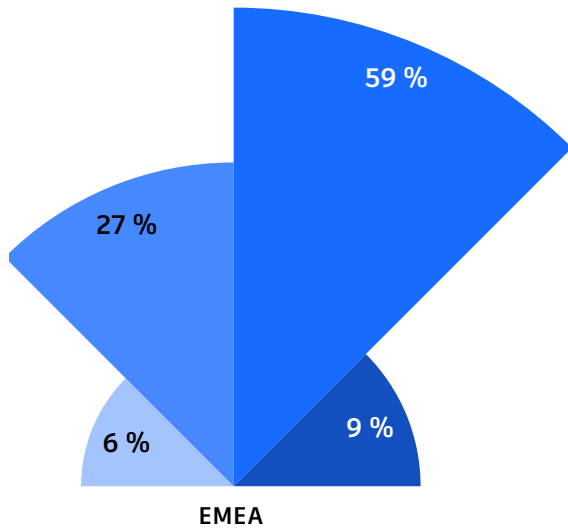
72%
AECO

60%
Produktentwicklung
und Fertigung (D&M)

71%
Medien und
Unterhaltung (M&E)

Die meisten EMEA-Segmente kommen ihren digitalen Transformationszielen bereits näher

Am Anfang Mittendrin Nahezu am Ziel Ziel erreicht



Frage: Wo steht Ihr Unternehmen auf dem Weg zur vollständigen digitalen Transformation? 4-Punkte-Skala. Die Summe der Werte entspricht rundungsbedingt nicht 100.

EINBLICK 4

Unternehmen machen bedeutende Fortschritte bei der Einführung von KI

Unternehmen in der EMEA-Region blicken optimistisch auf das Thema künstliche Intelligenz.

Schon jetzt entdecken sie wertvolle, branchenspezifische KI-Anwendungen: von der automatisierten Transkription von Besprechungsprotokollen über Robotik bis hin zur Unterstützung bei der Fabrikhallen-Gestaltung. Fachleute und Führungskräfte sagen voraus, dass generative KI in Zukunft immer häufiger die menschliche Arbeitskraft bei wichtigen Designentscheidungen unterstützen wird – ob über physische Produkte, Gebäude oder auch digitale Assets.

„KI wird für uns ein wichtiger Antrieb sein“, so Severin Tenim, Head of Strategic Projects & Development bei ALEC Engineering & Contracting, einem führenden Tier-1-Bauunternehmen in den Vereinigten Arabischen Emiraten. „Ich denke, dass dies alle Unternehmen auf der ganzen Welt betreffen wird – die Frage ist nur, wie sehr. Wir identifizieren Anwendungsfälle, bei denen wir ausgesprochen manuelle oder

veraltete Workloads beseitigen können. Wir nutzen diverse KI-Punktlösungen, unter anderem zum Transkribieren von Sitzungsprotokollen, zur Protokollierung von Einzelmaßnahmen und um die Stimmung in den Sitzungen zu erfassen.“

So geben 60 % der Befragten in der EMEA-Region an, dass sie ihrem Ziel, KI in ihr Unternehmen zu integrieren, näherkommen oder es bereits erreicht haben. Diese Zahl wirkt auf den ersten Blick vielleicht überraschend, wenn man bedenkt, dass KI noch eine recht neue Technologie ist. Ein noch größerer Prozentsatz der Befragten meint, dass KI ihre Branche verbessern und innerhalb von zwei bis drei Jahren „flächendeckend unverzichtbar“ sein würde.

Die Resonanz auf die KI-gestützten Werkzeuge von Autodesk deutet auf ein ähnlich starkes Interesse an der Technologie hin. Die Beta-Version der KI-gestützten Arbeitsabläufe in Autodesk Maya für die automatisierte Verwaltung von Szenendaten der Künstler verzeichnete in nur wenigen Monaten einen Zuwachs von 60 % – in der

Unternehmensgeschichte ein beispielloser Anstieg für eine Beta-Version.

Beim Thema KI in Produktentwicklung und Fertigung geht es meist um generatives Design. Doch Unternehmen erkunden auch weitere Anwendungsfälle, um Prozesse im Backoffice zu optimieren oder zu erweitern. „Es gibt viele Anwendungsfälle für KI, insbesondere wenn es um Verträge, Compliance und Risikobewertung geht“, so Robert Grys, Berater für Projektmanagement bei der Infrastrukturbehörde von Qatar (Ashghal). „Bei einem Bauprojekt könnten Sie mit KI die Ausschreibungsunterlagen daraufhin überprüfen, ob der Arbeitsumfang mit den BIM-Standards Ihres Unternehmens übereinstimmt. In der Evaluierungsphase können Sie die KI überprüfen lassen, ob die Angebote den Ausschreibungsanforderungen entsprechen, z. B. hinsichtlich des Leistungsumfangs oder der erforderlichen Ressourcen, die der Auftragnehmer bereitstellen muss. Normalerweise bräuchte man einen Menschen, um Hunderte von Vertragsseiten zu lesen.“

82 %

sind zuversichtlich, dass ihr Unternehmen hinsichtlich KI die **richtigen Entscheidungen** treffen wird.

82 %

glauben, dass KI ihre Branche **verbessern** wird.

82 %

glauben, dass durch KI die **Kreativität** in der Branche zunehmen wird.

66 %

glauben, dass KI in zwei bis drei Jahren in allen Bereichen **unverzichtbar** sein wird.

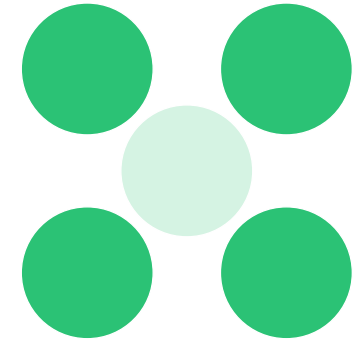


EINBLICK 4

KI: Vertrauenswürdiges Werkzeug oder Bedrohung?

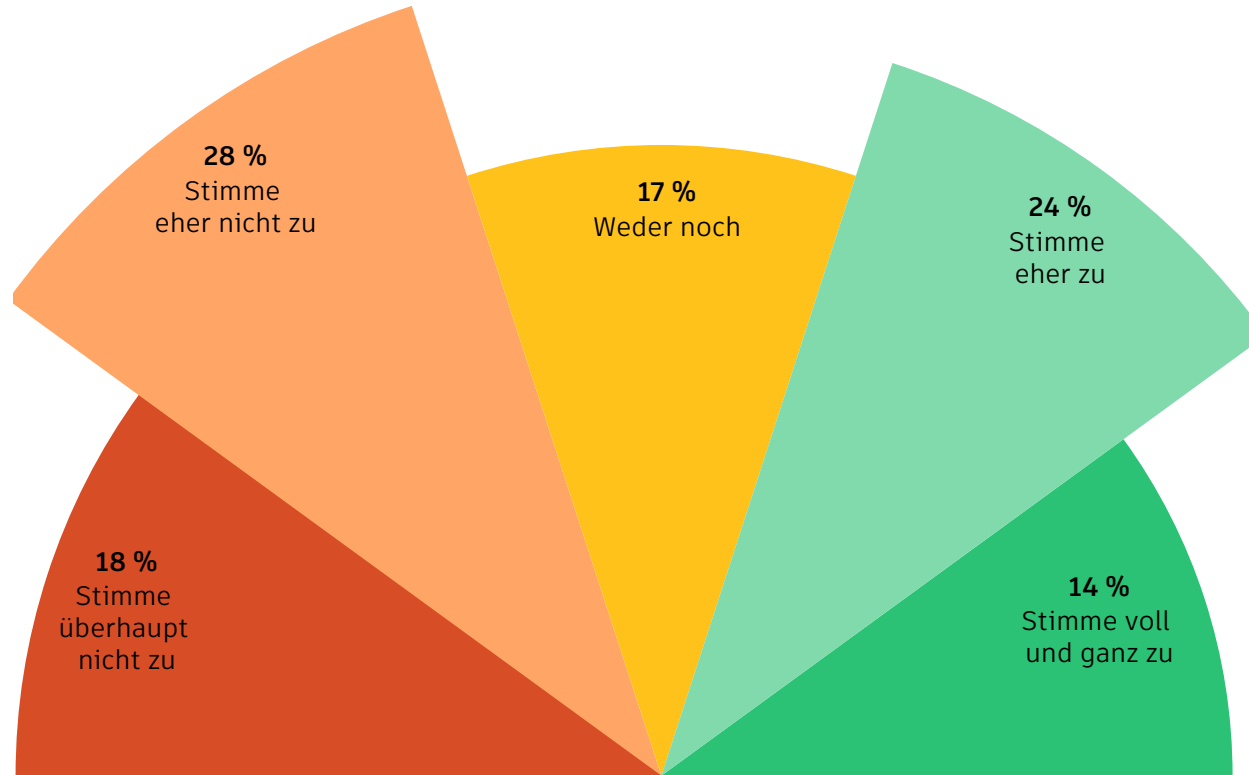
Das Vertrauen in KI ist außerordentlich hoch: 80 % der Befragten in der EMEA-Region geben an, dass sie der Technologie für ihre Branche vertrauen würden. Dieses Vertrauen wird jedoch durch eine gewisse Skepsis untergraben, die auch in unseren Gesprächen mit Fach- und Führungskräften immer wieder durchscheint. Einige bezweifeln, dass Unternehmen der Technologie jemals hinreichend vertrauen würden, um ihr die Genehmigung kritischer Projektdaten zu überlassen – schließlich stellen aktuelle KI-Tools häufig falsche „Fakten“ bereit. Andere glauben, dass der aktuelle Optimismus nachlassen wird, sobald Cyberkriminelle die Technologie ausnutzen. 38 % gehen sogar davon aus, dass KI ihre Branche destabilisieren wird.

80 %
vertrauen den KI-Technologien
ihrer Branche



Bei der Frage, ob KI den Markt destabilisieren wird, gehen die Meinungen auseinander

Anteil der Befragten aus der EMEA-Region, die in KI eine Gefahr sehen



Frage: Wenn Sie an künstliche Intelligenz (KI) in Ihrer Branche und Ihrem Unternehmen denken: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? KI wird meine Branche destabilisieren? 5-Punkte-Skala.

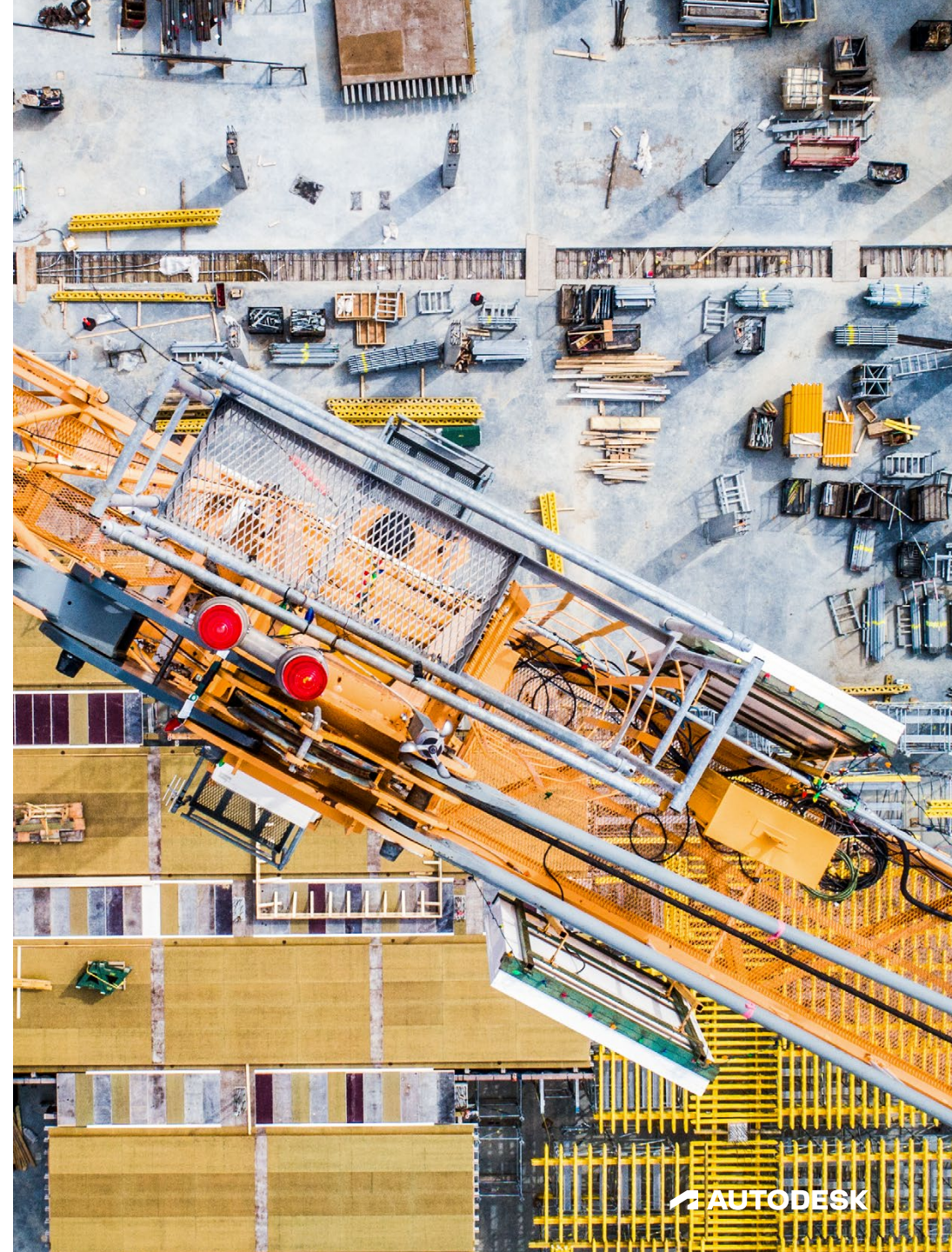
EINBLICK 4

KI-Einführung nach Region und Land

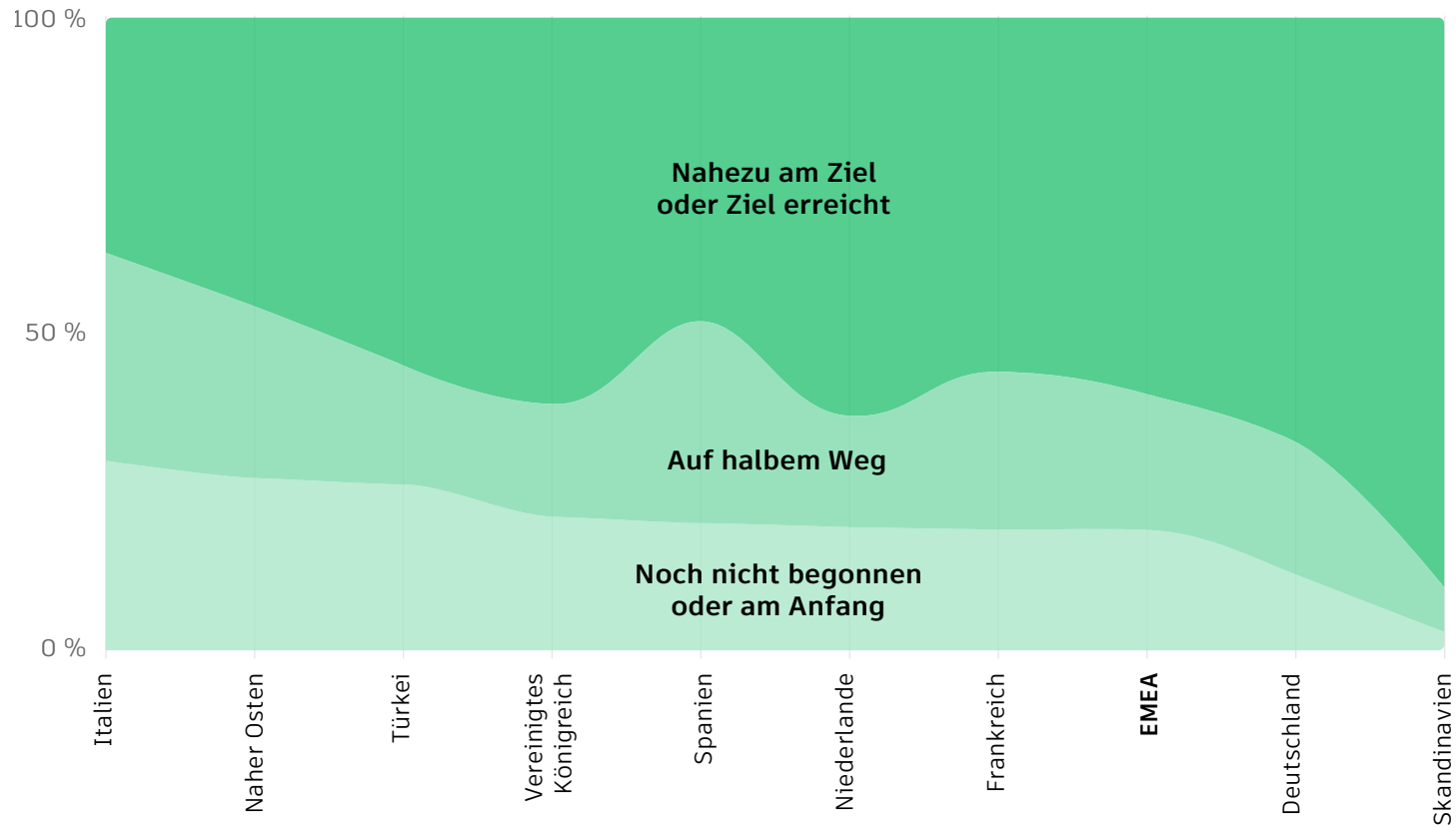
Unternehmen erkunden bereits die verschiedensten KI-Anwendungsfälle. Doch die Regulierungsbestimmungen weltweit wirken sich direkt auf das Tempo bei ihrer Einführung aus. „Wir brauchen Regeln“, meint David de Graaf, Global Director, Digital bei Royal HaskoningDHV, einem Ingenieur- und Beratungsunternehmen aus den Niederlanden, das Lösungen für die natürliche und bebaute Umwelt anbietet. „Die Europäische Union ist dabei, ein neues Gesetz zur Regulierung der KI zu verabschieden. Darin soll auch der Einsatz von Technologien wie ChatGPT und Gesichtserkennung geregelt werden. Auch die USA, Großbritannien und China arbeiten intensiv an der Entwicklung solcher Richtlinien. Dadurch wird internationalen Unternehmen die Einführung von KI erschwert.“

Auch müssen erst einmal einige zentrale Herausforderungen bewältigt werden, damit Fach- und Führungskräfte das nötige Vertrauen haben, um das Potenzial von KI voll auszuschöpfen. „Ich möchte der KI vertrauen, aber ich denke, wir müssen sie auch hinterfragen“, Michal Latała von Centralny Port Komunikacyjny. „Es überrascht mich nicht, dass das Vertrauen in KI hoch so ist. Ich denke, alle sind sehr zufrieden mit ChatGPT und der Chat-Erfahrung. Solange wir aber nicht wissen, wie KI funktioniert, kennen wir auch nicht die Gefahren und Schwächen.“

Nichtsdestotrotz ist die Benutzeraktivität in den branchenübergreifenden GenAI- und KI-basierten Autodesk-Produkten zwischen Januar und November 2023 um 24 % gestiegen (die allgemeine Zunahme von Abonnenten wurde hierbei jedoch nicht berücksichtigt). In APAC war dieser Anstieg mit 55 % am größten.



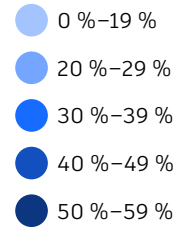
Die einzelnen Länder der EMEA-Region gehen die KI-Einführung unterschiedlich an



Frage: Wo steht Ihr Unternehmen bei der Einführung von KI-Technologie (Künstliche Intelligenz)? 5-Punkte-Skala.

KI steigert nicht nur die Produktivität, sondern unterstützt auch diverse andere Anwendungsfälle

Prozentsatz der Unternehmen in der EMEA-Region, die KI einsetzen



	KI ist allgegenwärtig und wird in allen Bereichen Anwendung finden	Automatisierung alltäglicher Routineaufgaben	Abrechnungsanalysen	Erkennung von Leistungsproblemen bei Produkten/Anlagen	Gesteigerte Produktivität	Fundierte Designoptionen	Abschwächung des Fachkräftemangels	Arbeitsplatzsicherheit und Risikoanalyse
EMEA	34 %	38 %	34 %	34 %	45 %	35 %	35 %	35 %
Frankreich	35 %	36 %	32 %	32 %	41 %	33 %	32 %	32 %
Deutschland	37 %	41 %	34 %	34 %	40 %	32 %	34 %	35 %
Italien	32 %	40 %	38 %	32 %	52 %	31 %	35 %	29 %
Naher Osten	45 %	41 %	37 %	47 %	57 %	41 %	47 %	41 %
Niederlande	19 %	41 %	21 %	34 %	48 %	29 %	31 %	28 %
Skandinavien	39 %	35 %	32 %	32 %	35 %	37 %	38 %	31 %
Spanien	33 %	38 %	38 %	33 %	47 %	37 %	36 %	39 %
Türkei	47 %	37 %	33 %	39 %	52 %	47 %	38 %	47 %
Vereinigtes Königreich	28 %	38 %	38 %	34 %	47 %	37 %	36 %	37 %

Frage: Welche KI-Anwendungsfälle (Künstliche Intelligenz) verfolgt Ihr Unternehmen? Wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

Personalplanung

Maßnahmen gegen den
Fachkräftemangel





PERSONALPLANUNG

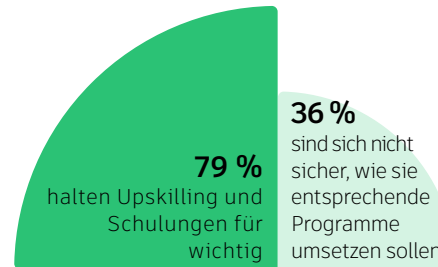
Unternehmen meistern den Fachkräftemangel durch Weiterbildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Der Kampf um Fachkräfte ist zwar weniger intensiv als noch im letzten Jahr – doch er ist längst nicht vorbei.

Zwar ist das Thema „Fachkräfte“ in diesem Jahr nicht mehr die größte unternehmerische Herausforderung für die Führungskräfte in der EMEA-Region, doch qualifiziertes Personal zu finden und zu halten, hat für die meisten Unternehmen weiterhin Priorität.

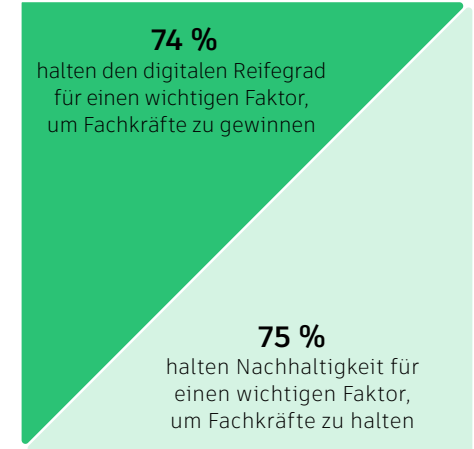
Der weltweite Fachkräftemangel ist nach Ansicht der befragten Führungskräfte und Experten nicht mehr so akut wie im vergangenen Jahr. Dennoch geben sie an, ihr Unternehmen würde dem verbleibenden Fachkräftemangel durch eine Kombination aus Schulungen,

Unternehmen erkennen, wie wichtig es ist, Fachkräfte zu entwickeln – doch es fehlen die nötigen Ressourcen dafür



Digitalisierung und anderen Methoden entgegenwirken.

„Wir investieren intensiv in unser Personal“, berichtet Damir Jaksic von KEO International Consultants. „Wir haben Schulungs- und Weiterbildungsprogramme,



in denen es nicht nur um die Aneignung fachlicher Fähigkeiten und die Anwendung modernster Technologien geht, sondern auch um Führung und Soft Skills, beispielsweise in der Kommunikation und der Lösung von Problemen.“



EINBLICK 5

Weiterbildung ist wichtig, aber für viele unerreichbar

Führungskräfte möchten ihre Belegschaft aus- und weiterbilden, doch nicht alle wissen, wie.

Vielen Unternehmen fehlt es an Fachwissen, um effektive interne Schulungsprogramme zu entwickeln.

So stimmen 79 % der Befragten zu, dass Weiterbildung wichtig ist, aber nur 48 % geben an, dass ihr Unternehmen über die nötigen Kompetenzen und Ressourcen verfügen würde, um interne Weiterbildungsprogramme zu entwickeln. Diese Einschränkungen halten Unternehmen jedoch nicht davon ab, überhaupt Schulungen anzubieten: 74 % implementieren kontinuierliches Lernen in ihren Organisationen.

Um die Aus- und Weiterbildungslücke zu schließen, holen sich einige Unternehmen externe Hilfe in Form von Schulungsplattformen von Drittanbietern. „Wir haben uns für selbstgesteuerte Schulungen statt für Präsenzs Schulungen entschieden“, so Richard Matchett von Zutari. „Wir verfügen über ein stabiles Schulungssystem und strukturierte Online-Kurse und stellen unserem Team all

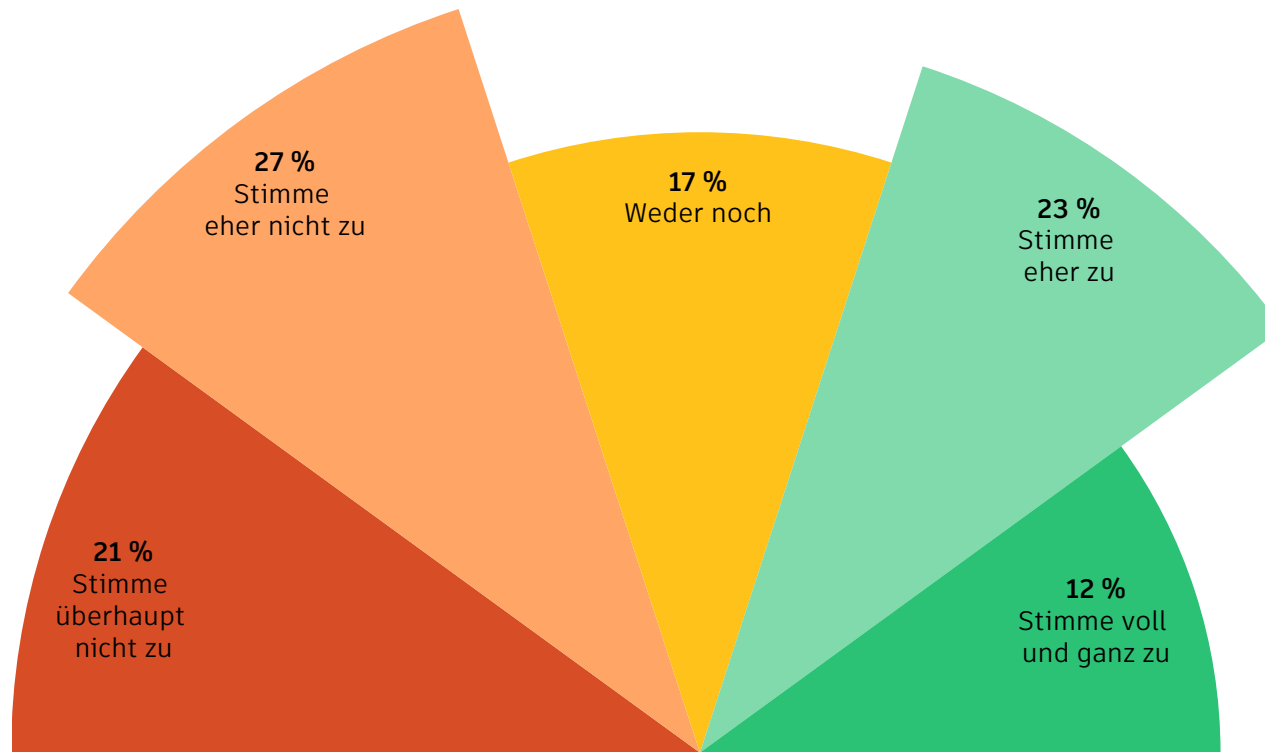
diese Schulungen uneingeschränkt zur Verfügung.“

Andere Methoden für selbstgesteuertes Lernen umfassen Produktschulungen, in denen sich Mitarbeitende mit den digitalen Tools vertraut machen können. Und diese Schulungen zeigen bereits erste Erfolge – oftmals zu geringeren Kosten als formelle Schulungsprogramme. So zeigen die anonymisierten AutoCAD-Daten, dass Benutzer 35 % häufiger einen neuen Befehl erlernen, wenn sie zuvor eine individuelle Insight-Empfehlung erhalten haben.

Michael Dufhues, Vorstandsmitglied des Baudienstleisters Bremer SE, weist darauf hin, dass die Herausforderungen bei der Aus- und Weiterbildung nicht immer mit einem Mangel an Budget oder Ressourcen zusammenhängen. „Eine der größten Herausforderungen ist das Tempo innovativer Technologien. Alle zwei Monate wird eine neue Funktion veröffentlicht, sodass die Mitarbeitenden nicht schnell genug aufholen können. Unternehmen werden zu kämpfen haben, wenn Geschäftsführer nicht an einer klaren Vision festhalten, die sich nicht mit jedem Update ändert.“

Unternehmen fehlt es an Ressourcen oder Kompetenzen für interne Schulungsprogramme

Anteil der Befragten aus der EMEA-Region, die bejahen, dass ihnen die nötigen Ressourcen oder Kompetenzen fehlen



Frage: Mein Unternehmen verfügt weder über die Kompetenzen noch über die Ressourcen, um interne Schulungsprogramme zu entwickeln. 5-Punkte-Skala. Die Summe der Werte entspricht rundungsbedingt nicht 100 %.

EINBLICK 5

Digitale Kompetenzen sind gefragt

Die Fähigkeit, mit KI zu arbeiten, hat sich zur wichtigsten digitalen Kompetenz entwickelt, auf die Unternehmen bei ihren Mitarbeitenden achten – gefolgt von digitalem Design und der Softwareentwicklung/Programmierung.

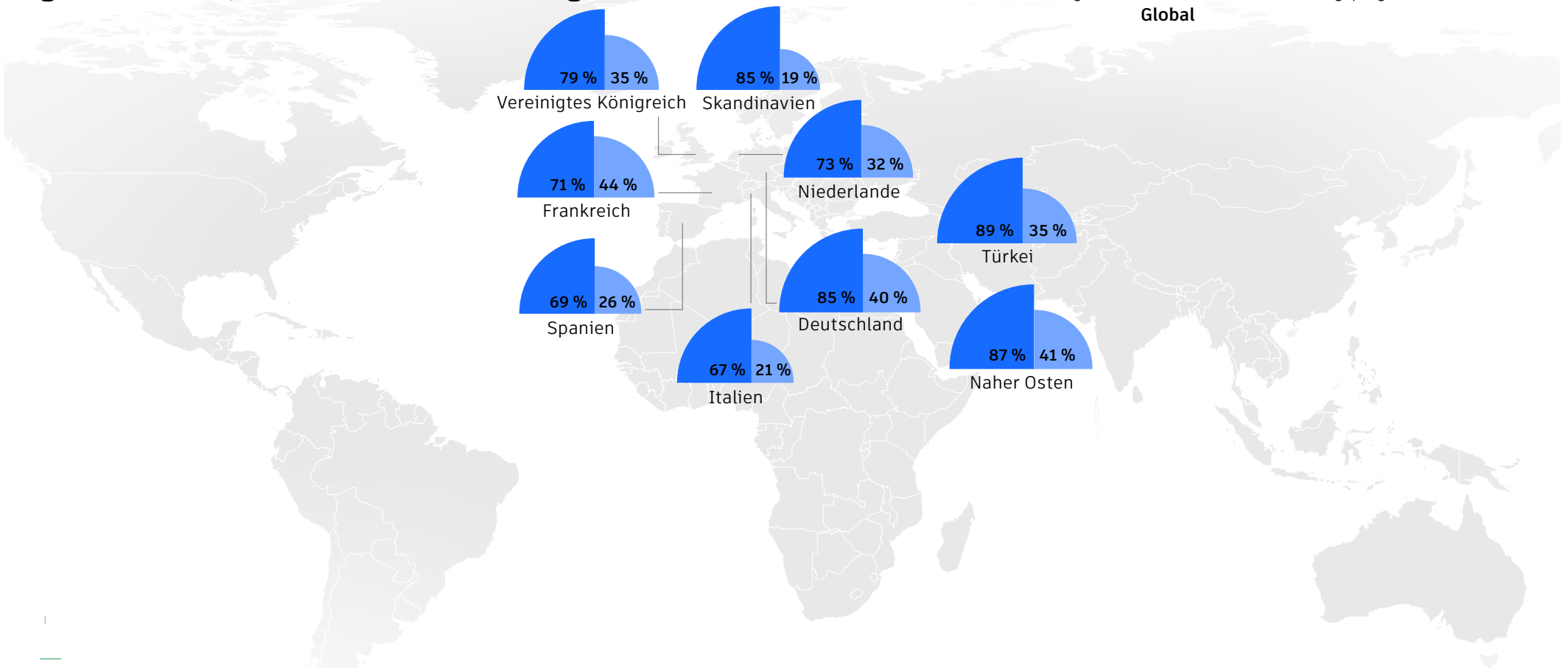
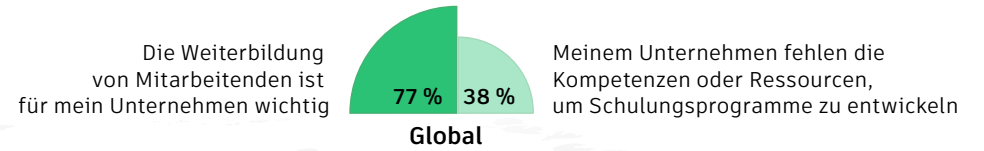
Laut Branchenexperten sind diese Fähigkeiten unerlässlich, um die oben genannten Vorteile der digitalen

Transformation zu realisieren. So erklärt Michał Latała von Centralny Port Komunikacyjny, dass Unternehmen, denen es an digitalem Know-how mangelt, im Nachteil sein können – insbesondere im Wettbewerb mit Firmen, die aktiv in ihr Personal mit fortgeschrittenen digitalen Fähigkeiten investiert haben. „Wenn Sie keine Digitalexperten einstellen, werden Sie für bestimmte Projekte nicht ausgewählt, weil es andere Unternehmen gibt, die dazu in der Lage sind“, erklärt er.



Das Defizit in Sachen Weiterbildung

Unternehmen in der EMEA-Region würden Schulungen gern anbieten, doch es fehlen die nötigen Ressourcen



Anteil der Befragten, die den Aussagen zustimmen: 1. Die Weiterbildung von Mitarbeitenden ist für mein Unternehmen wichtig. 2. Mein Unternehmen verfügt weder über die Kompetenzen noch über die Ressourcen, um interne Schulungsprogramme zu entwickeln. 5-Punkte-Skala. Top 2 = Zustimmung.

EINBLICK 6

Unternehmen verfolgen einen mehrgleisigen Ansatz, um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen

Insgesamt stehen Unternehmen beim Thema Fachkräfte in diesem Jahr vor deutlich weniger Herausforderungen als noch im Vorjahr. So ist der Anteil der Befragten, die die mangelnde Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal als Hindernis für das Unternehmenswachstum nennen, von 49 % auf 26 % gesunken.

Ein Grund für diesen Umschwung könnten makroökonomische Veränderungen sein, da einige große Firmen im letzten Jahr zahlreiche Mitarbeitende entlassen hatten. Außerdem ergreifen sie Schritte, um ihre Unternehmenskultur zu stärken. So wollen sie nicht nur potenzielle Kandidaten für sich gewinnen, sondern auch vorhandene Mitarbeitende dabei unterstützen,

produktiver zu arbeiten, und davon überzeugen, länger im Unternehmen zu bleiben.

Arbeitnehmer wollen in Unternehmen tätig sein, die ihnen die nötigen Tools bieten, mit denen sie ihrer Arbeit produktiv und erfolgreich nachgehen können und deren Aktionen im Einklang mit den eigenen Wertevorstellungen stehen. 74 % der Befragten geben an, dass ihr digitaler Reifegrad dabei hilft, Fachkräfte zu gewinnen. 75 % berichten, dass Nachhaltigkeitsinitiativen hilfreich sind, um diese zu gewinnen und zu halten. Und 65 % meinen, dass sich Nachhaltigkeitsinitiativen auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirken würden.





EINBLICK 6

Die populärsten Konzepte, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind ein verstärktes Recruiting sowie vielseitige Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Dazu gehören Schulungsprogramme, Online-Kurse und verschiedene Formen selbstgesteuerten Lernens, beispielsweise Benutzerhinweise direkt im Produkt. Letztere sind so erfolgreich, dass sie eine echte Alternative zu klassischen Softwarekursen darstellen. Anonymisierte Autodesk-Daten zeigen beispielsweise, dass Revit- und AutoCAD-Benutzer Empfehlungen, die sie direkt im Produkt erhalten, eher übernehmen als Empfehlungen aus anderen Quellen. So hat die Umsetzung der Empfehlungen bei Revit-Benutzern um 123 % zugenommen, während es bei jenen, die Lernempfehlungen über ihr Kontoportal erhalten, nur 55 % waren. Und auch bei AutoCAD-Benutzern hat die Umsetzung produktinterner Empfehlungen um 44 % zugenommen, während es im Kontoportal nur 35 % waren.

Konkurrenzfähige Gehälter und Leistungen, ein transparenter und noch effizienterer Einstellungsprozess, Remote-Arbeit und die Förderung von Diversität und Inklusion sind allesamt wichtige Instrumente, um noch mehr qualifizierte Arbeitnehmer anzuziehen.

David Spilsbury vom Animations- und VFX-Studio Axis Studios nennt flexible Arbeitsmöglichkeiten als Anreiz für Fachkräfte in seinem Bereich. „In unserer Branche ist ein Vollzeitjob im Homeoffice kein Problem“, berichtet er. „Somit entfallen die Barrieren wie weite Anfahrtswege und der Zeitaufwand fürs Pendeln.“ „Wir unterstützen das hybride Arbeitsmodell und haben es als Methode übernommen, um die Mitarbeitende zu halten. Statt von ihnen eine Präsenzpflicht im Studio zu verlangen, genügt es, wenn sie für Screenings, Veranstaltungen und Review-Sitzungen vorbeikommen. Das sind die Maßnahmen, bei denen ihre Präsenz sinnvoll ist.“

EINBLICK 6

Andere weisen darauf hin, dass man eine Strategie haben muss, um das Problem der Fachkräfteabwanderung aus dem Unternehmen oder gar der Branche zu lösen. „Bei den jüngeren Generationen ist die Fluktuation viel höher“, so Lisette Heuer, Director of Business Transformation bei Royal HaskoningDHV. „Das ist an sich schon eine Herausforderung für das Change Management – wir benötigen schnellere Einstellungsverfahren und bessere Wissensmanagementsysteme, damit die Unterbrechungen nicht so sehr ins Gewicht fallen, wenn jemand das Unternehmen verlässt, die Arbeiten aber fortgesetzt werden müssen.“

Ausgleich des Fachkräftemangels

Geschäftsleitungen ergreifen verschiedene Schritte, um die Herausforderungen rund um das Thema Fachkräfte zu bewältigen.

Unternehmen, die nur schwer erfahrene Mitarbeitende gewinnen können, sowie Firmen mit einer alternden Belegschaft konzentrieren sich hauptsächlich darauf, Recruiting und Mitarbeitendenschulungen auszubauen. Jene mit einer hohen Fluktuation versuchen hingegen, Möglichkeiten der Karriereentwicklung bereitzustellen und Gehälter und Leistungen zu erhöhen.

Hierbei ist jedoch bemerkenswert, dass ein großer Anteil der Befragten, deren Unternehmen mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen hat, ebenfalls angibt, dass nichts unternommen würde, um das Problem zu lösen.



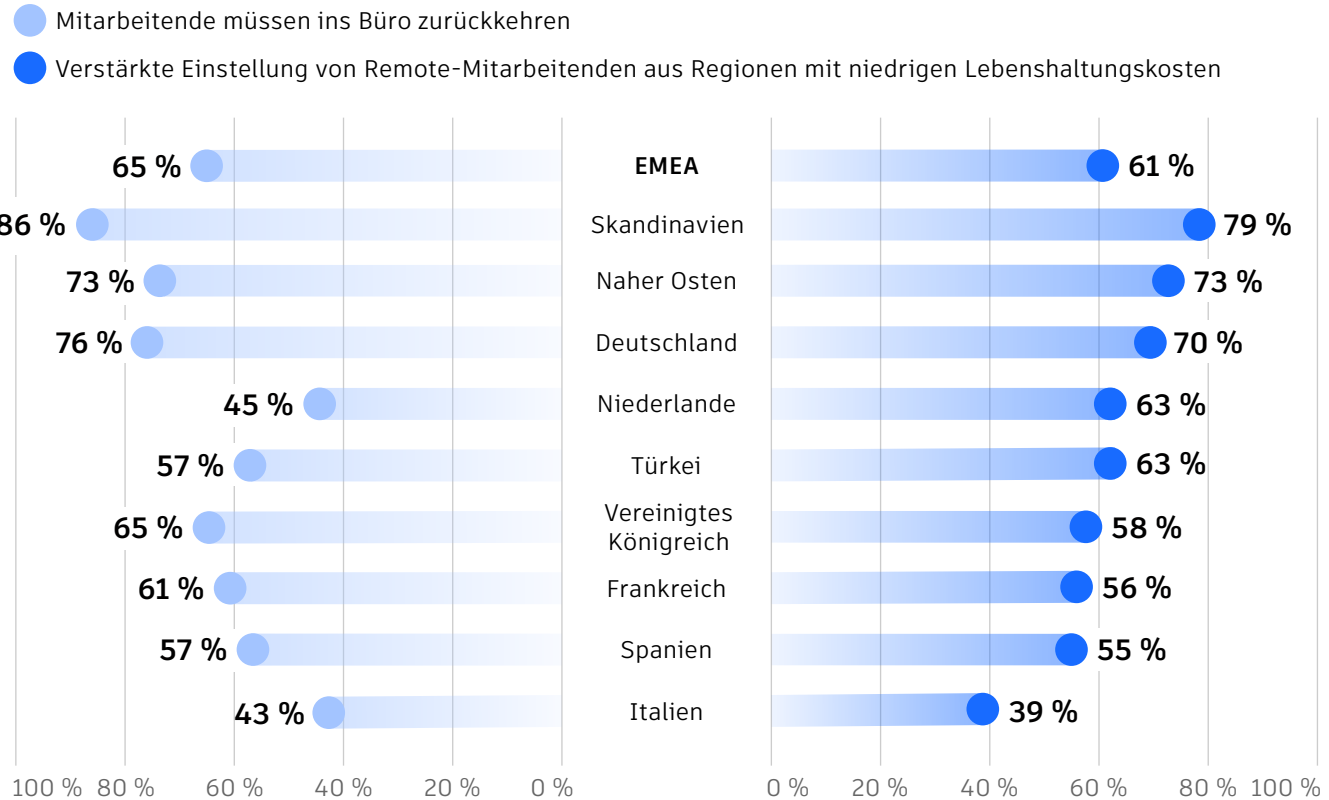
EINBLICK 6

Mitarbeitende kehren ins Büro zurück, doch Remote-Beschäftigung ist weiterhin gefragt

Beim Thema Remote-Arbeit sind die Umfragedaten nicht eindeutig: In der EMEA-Region geben 65 % der Befragten an, dass ihr Unternehmen die Rückkehr ins Büro vorschreiben würde, was darauf hindeutet, dass sich Arbeitgeber im Kampf um Fachkräfte nicht den Wünschen der Arbeitnehmer beugen. 61 % geben jedoch an, ihr Unternehmen würde Fachkräfte aus Regionen mit niedrigen Lebenshaltungskosten zur Remote-Arbeit einstellen wollen – scheinbar ein Widerspruch. Grund für die andauernden Einstellungen von Remote-Mitarbeitenden ist wahrscheinlich der Wunsch, Kosten zu sparen. Wer jedoch ohnehin in der Nähe eines Unternehmensstandorts arbeitet, muss eben ins Büro zurückkehren.

Das Hin und Her der neuen Normalität in der EMEA-Region

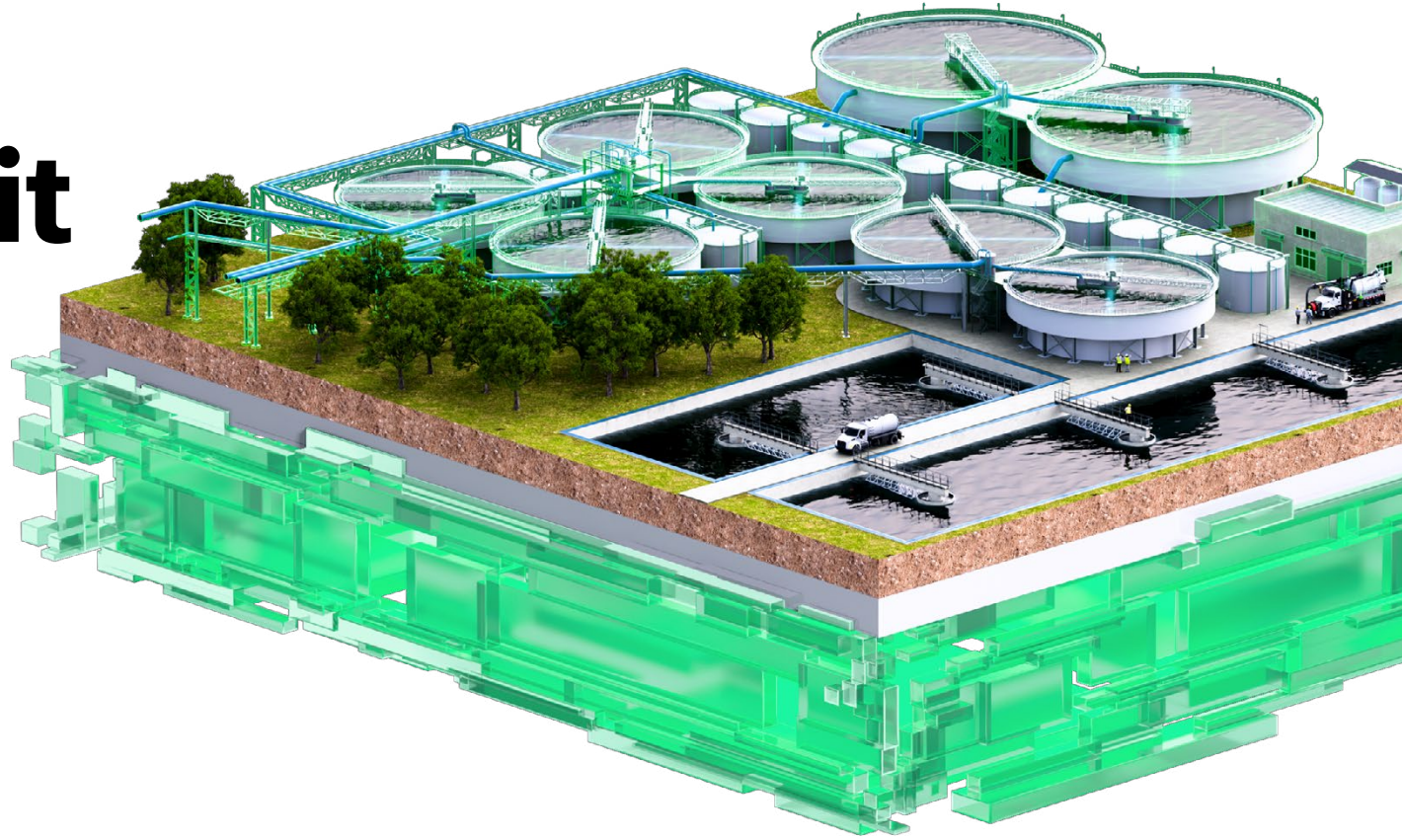
Auf der einen Seite stellen Unternehmen Remote-Mitarbeitende ein – doch auf der anderen Seite verlangen sie von Mitarbeitenden, dass sie ins Büro zurückkehren



Prozentsatz der Befragten, die den Aussagen zustimmen: 1. Mein Unternehmen schreibt vor, dass Mitarbeiter ins Büro zurückkehren.
2. Mein Unternehmen will mehr Remote-Mitarbeiter aus Gebieten mit niedrigen Lebenshaltungskosten einstellen. 5-Punkte-Skala. Top 2 = Zustimmung.

Nachhaltigkeit

Geschäftswert fördert
Nachhaltigkeitsinitiativen





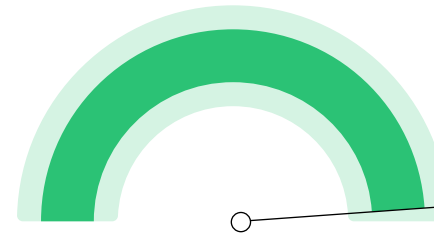
NACHHALTIGKEIT

Standpunkte und Maßnahmen

Nachhaltigkeit ist heute ein wichtiges Thema für Mitarbeitende, Kunden und Investoren in der EMEA-Region – und ein wichtiger Faktor für den Geschäftserfolg.

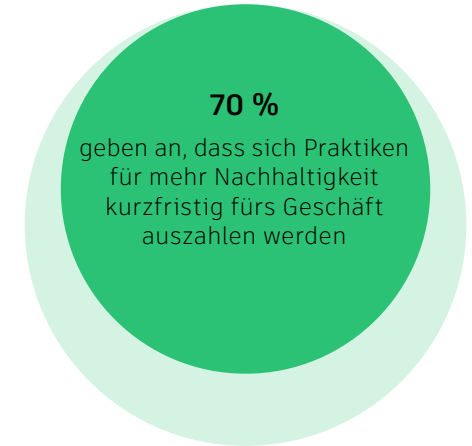
Diese veränderte Einstellung zum Thema Nachhaltigkeit sorgt dafür, dass Unternehmen jetzt entsprechende Maßnahmen ergreifen: Sie investieren in Energieeffizienz, reduzieren den Materialeinsatz und richten nachhaltige Prozesse ein, die nicht nur besser für die Umwelt sind, sondern auch fürs Geschäft.

„Nachhaltigkeit ist eine Herausforderung für unsere Branche“, findet Damir Jaksic von KEO International Consultants. „Wir sind gezwungen, nachhaltige Gebäude und Infrastrukturen zu planen und zu bauen. Das erfordert ein Umdenken und die Bereitschaft, mit neuen Technologien zu arbeiten und neue Wege zu gehen, für die wir vielleicht noch nicht bereit sind.“



98 %

der Unternehmen sind aktiv geworden, um ihre Nachhaltigkeit zu verbessern



70 %

geben an, dass sich Praktiken für mehr Nachhaltigkeit kurzfristig fürs Geschäft auszahlen werden

EINBLICK 7

Unternehmen nehmen das Thema Nachhaltigkeit ernst

98 % der Unternehmen ergreifen Schritte, um ihre Nachhaltigkeitsbemühungen zu verstärken – das sind zwei Prozentpunkte mehr als im letzten Jahr.

Hierbei setzen 31 % dieser Unternehmen auf KI. Und das ist nur logisch: Denn die Auswirkungen, die ein Projekt oder ein Produkt im Bereich Nachhaltigkeit hat, werden hauptsächlich in der Konzeptfindung bestimmt. Und in dieser Prozessphase können Unternehmen KI-Tools nutzen, um ihre Entscheidungsfindung und damit auch die spezifischen Ergebnisse zu verbessern – auch in Sachen Nachhaltigkeit.

Zu den wichtigsten Veränderungen gehören die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energiequellen, Investitionen in energieeffizientere Prozesse oder Maschinen sowie die Verringerung von Abfällen aus Produktion und Bauwesen. Bemerkenswert ist, dass der Einsatz dieser Methoden in allen Bereichen unterschiedlich ist. Das legt

nahe, dass Unternehmen ausschließlich Maßnahmen ergreifen, die in ihrem spezifischen Kontext effektiv sind, anstatt einfach nur bewährte Praktiken zu übernehmen.

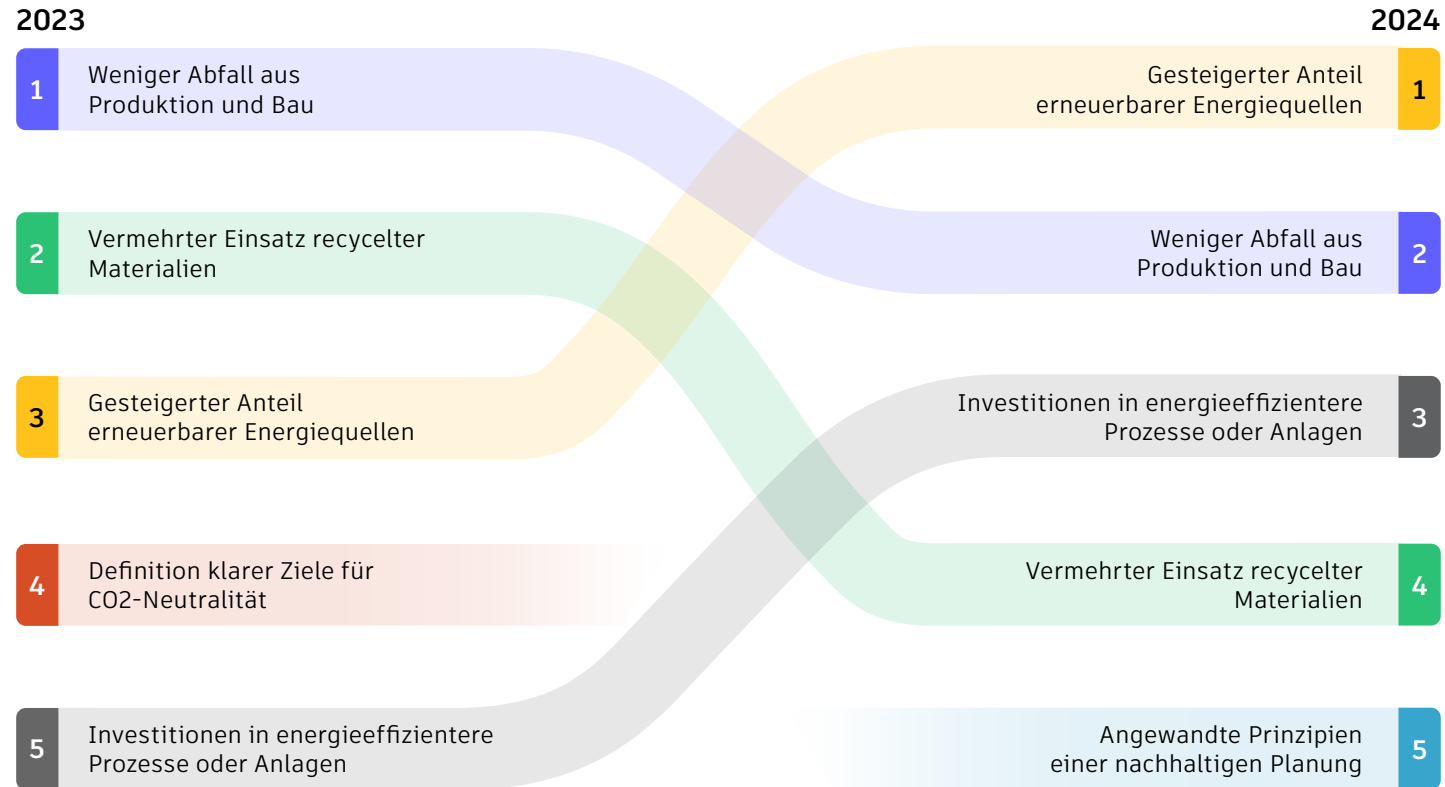
Damir Jaksic von KEO International Consultants meint, dass das Unternehmen den Einsatz recycelter Materialien aus der Region verstärken würde. „Wir setzen in unseren Projekten zunehmend auf die Verwendung nachhaltiger Materialien, beispielsweise recycelte Materialien aus der Region und solche mit geringer Umweltbelastung“. „Wir haben rund 80 Nachhaltigkeitsexperten, die sich auf der gleichen Etage mit den Planern befinden, sodass es viele Möglichkeiten der Zusammenarbeit gibt.“

Diese Maßnahmen entsprechen auch den Autodesk-Daten: Sie zeigen, dass die Benutzerinteraktion mit Autodesk-Produkten, die nachhaltige Ergebnisse unterstützen, zwischen Januar und November 2023 um 14 % zugenommen hat.



Nutzung erneuerbarer Energien an der Spitze der Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Die fünf wichtigsten Maßnahmen in der EMEA-Region im Vergleich zum Vorjahr



Frage: Welche Änderungen hat Ihr Unternehmen bereits vorgenommen, um nachhaltiger zu werden? Alle zutreffenden Antworten auswählen

EINBLICK 7

Stimmungswandel

Immer mehr Unternehmen ergreifen Maßnahmen, um die Nachhaltigkeit zu steigern. Und das beeinflusst auch, wie Fachleute und Führungskräfte über diese Bemühungen denken.

In diesem Jahr sind 81 % der Befragten stolz auf die Nachhaltigkeitsprogramme ihres Unternehmens – 2023 waren es nur 54 %. Das ist ein massiver Stimmungsumschwung, der sich auch in den Gesprächen mit Fach- und Führungskräften widerspiegelt: Sie geben an, dass sich Führungsebene, Mitarbeitende und Kunden allesamt nachhaltigere Ergebnisse wünschen.



EINBLICK 7

Top-Motivatoren

Die Zeiten, in denen Nachhaltigkeit in erster Linie ein Anliegen staatlicher Regierungsbehörden war, sind vorbei. Heute haben auch Kunden, Mitarbeitende und Investoren allesamt großen Einfluss, wenn es darum geht, Unternehmen zu mehr Nachhaltigkeit zu bewegen.

Weltweit geben gut 80 % der Befragten an, dass all diese Gruppen Druck auf ihr Unternehmen ausüben, nachhaltiger zu sein – eine Stimmung, die sich auch in unseren Gesprächen widerspiegelt: „Einige Kunden sagen: ‚Wir wollen das umweltfreundlichste Gebäude aller Zeiten.‘ Und dafür stecken sie zusätzliche zehn Millionen Dollar in das Projekt, um dessen optimale Nachhaltigkeit zu gewährleisten“, so Michael Dufhues, Vorstandsmitglied der Gewerbebaufirma Bremer SE in Deutschland. „Und was Kunden wollen, ist ausschlaggebend – der Markt gibt die Entscheidung vor.“

36%

der Fach- und Führungskräfte in der EMEA-Region geben an, dass Mitarbeitende „sehr einflussreich“ sind, wenn es darum geht, Unternehmen zur Formulierung und Erfüllung von Nachhaltigkeitszielen zu bewegen.

Der Einfluss staatlicher Regulierung fällt etwas geringer aus: Hier geben drei Viertel der Befragten weltweit an, dass Behörden Druck auf das Unternehmen ausüben würden, nachhaltiger zu sein.

„Dieser Druck kommt aus allen Richtungen: von den Medien, Unternehmen, den neuen Regulierungen, aber auch durch Anreize der Europäischen Kommission bzw. Behörden“, erklärt Jean-Francois Guiderdoni von ACWA Robotics, einem Anbieter von Robotiklösungen für das Wassermanagement mit Sitz in Frankreich. „Sowohl Regierungen als auch Unternehmen wollen mehr tun als nur Regeln erlassen und Fehlverhalten finanziell zu bestrafen: Sie erkennen mittlerweile, dass Nachhaltigkeit ein enormes wirtschaftliches Potenzial besitzt. Sie schafft einen echten Mehrwert und erzeugt letztlich einen positiven Kreislauf.“

Laut den Befragten haben die folgenden Gruppen starken Einfluss auf Nachhaltigkeitsmaßnahmen:

84 %
Kunden

82 %
Investoren

82 %
Mitarbeitende

77 %
Behörden

EINBLICK 7

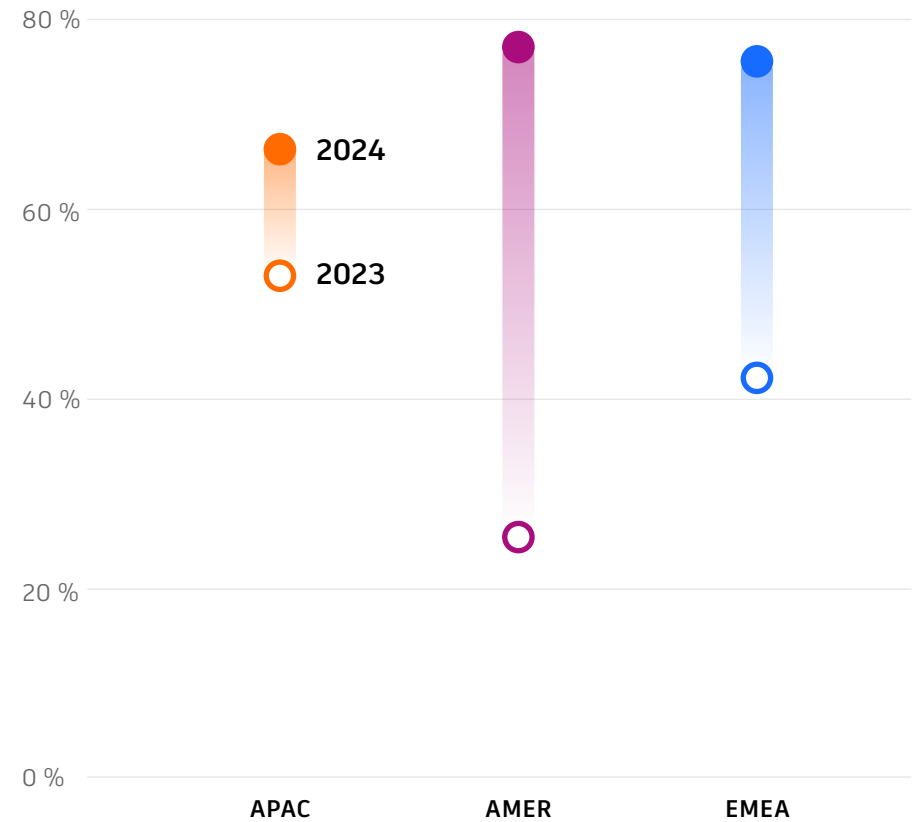
Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit

76 % der befragten Fach- und Führungskräfte aus der EMEA-Region sind der Meinung, dass ihr Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit führend ist.

Diese neue Sichtweise spiegelt sich auch in unseren Gesprächen wider: Fach- und Führungskräfte sehen in den Nachhaltigkeitsinitiativen keine Belastung mehr. Stattdessen erkennen sie, dass diese Initiativen Mitarbeitende mit Stolz erfüllen und dass sie ein wichtiger Schritt

sind, um künftig wettbewerbsfähig zu bleiben. „Beim Thema Nachhaltigkeit denken alle zuerst an Umweltschutz“, meint David Spilsbury von Axis Studios. „Aber wir wollen auch in sozialer Hinsicht nachhaltig sein. Wir wollen eine Branche aufbauen, in der Mitarbeitende ihre Karriere vorantreiben können und in der Mitarbeitende aller Generationen und mit ganz unterschiedlichem Hintergrund in unsere Belegschaft integriert werden. Das fördert die Kreativität und schafft ein nachhaltiges soziales Umfeld für unser Unternehmen.“

Unternehmen sehen sich zunehmend als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit



Frage: Mein Unternehmen ist führend in dieser Branche, wenn es um Nachhaltigkeitsinitiativen geht. 5-Punkte-Skala. Top 2 = Zustimmung.

EINBLICK 8

Nachhaltigkeit verbessert sowohl die kurz- als auch die langfristige Leistungsfähigkeit eines Unternehmens

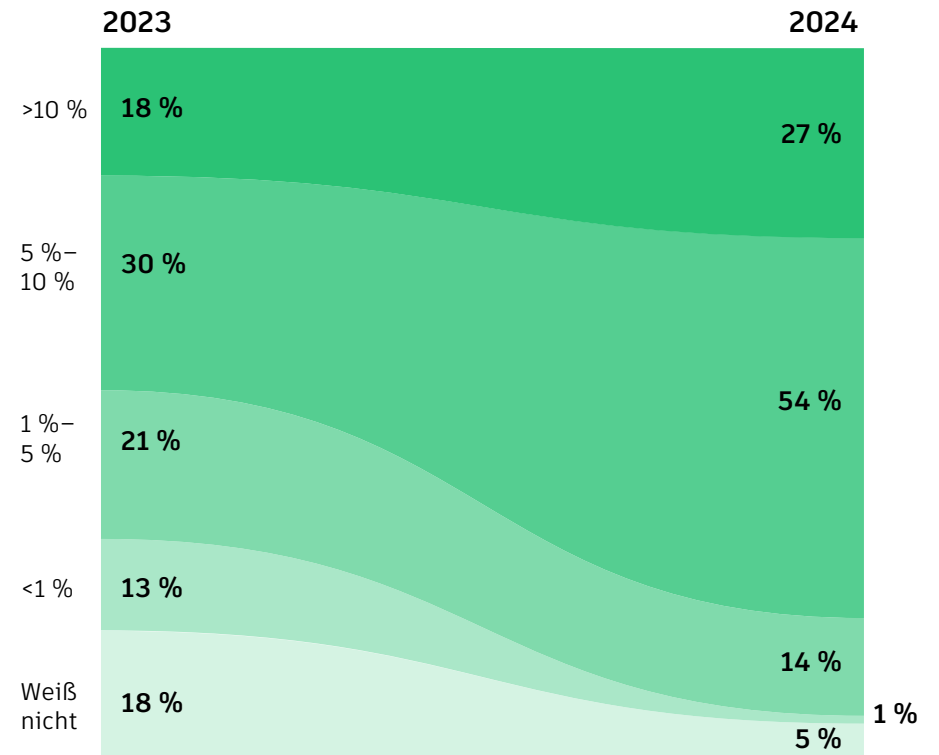
Was schon im letzten Jahr galt, gilt heute umso mehr: Die Befragten sehen Nachhaltigkeit als förderlich für den Unternehmensgewinn.

70 % der Fach- und Führungskräfte in der EMEA-Region geben an, dass Nachhaltigkeit das kurzfristige Geschäft fördern würde. 88 % glauben, dass sie langfristig Vorteile bietet.

Ein Grund dafür ist wahrscheinlich der verbesserte Unternehmensruf bei den Kunden und Mitarbeitenden. Doch Nachhaltigkeitsinitiativen bieten auch die Chance, Betriebskosten zu verringern, indem Energieverbrauch und Materialeinsatz reduziert werden.

„Nachhaltigkeit ist unumgänglich“, so Severin Tenim von ALEC Engineering & Contracting. „Unternehmen, die glauben, sie sei nur optional, täuschen sich. Nachhaltigkeit geht über die Umwelt hinaus. Ihr Geschäftsmodell muss nachhaltig sein, Ihre Mitarbeiterbindung muss nachhaltig sein, Ihre Fähigkeit, zuverlässig zu liefern, muss nachhaltig sein, Ihre Arbeitsabläufe müssen nachhaltig sein. Jedes einzelne Unternehmen der Welt sollte nachhaltig sein.“

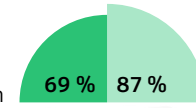
Nachhaltigkeitsinitiativen steigern den langfristigen Umsatz in der EMEA-Region



Frage: Wie hoch ist nach Ihrer bestmöglichen Einschätzung der Geschäftswert (in Prozent des Jahresumsatzes), den Nachhaltigkeitsinitiativen langfristig in Ihrem Unternehmen generieren können? 5-Punkte-Skala.

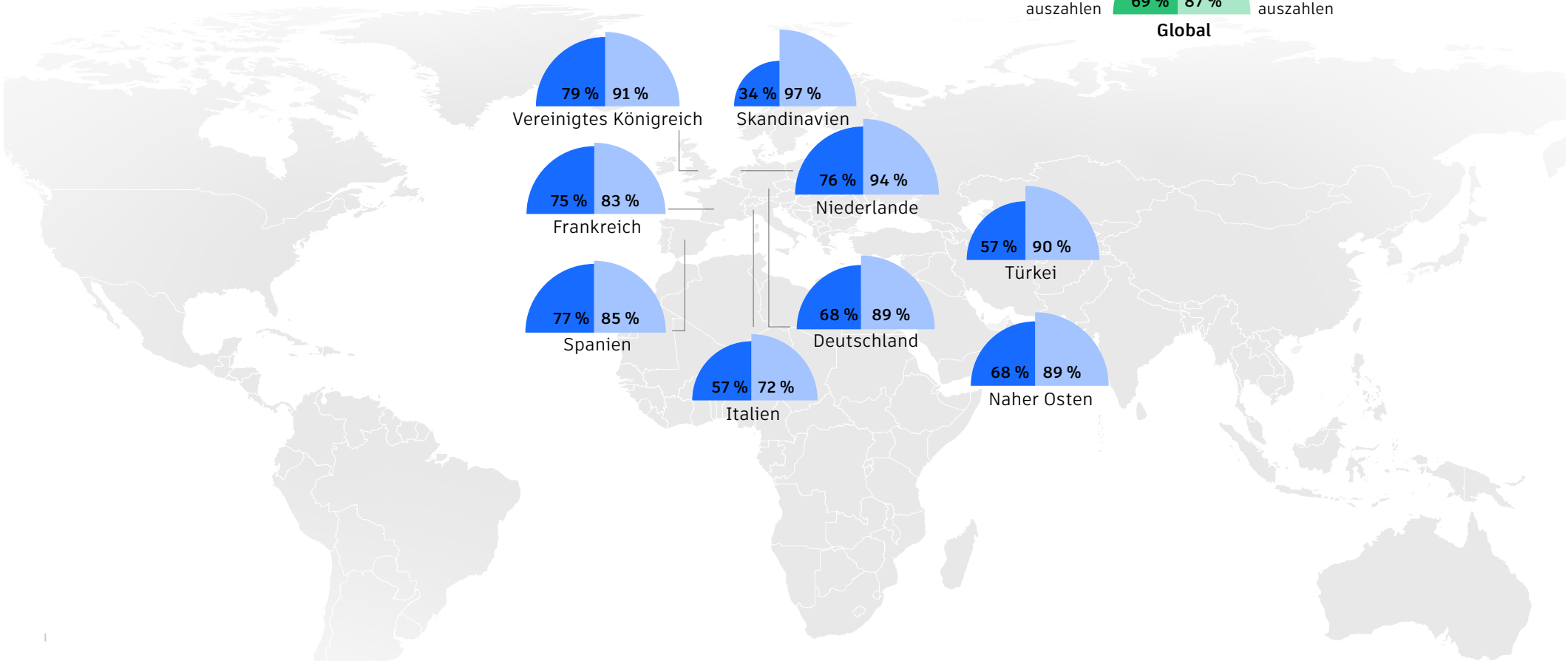
Lang- oder kurzfristiger Geschäftswert von Nachhaltigkeit: EMEA-Länder

Die Verbesserung von Nachhaltigkeitsinitiativen wird sich kurzfristig fürs Geschäft auszahlen



Die Verbesserung von Nachhaltigkeitsinitiativen wird sich langfristig fürs Geschäft auszahlen

Global



Prozentsatz der Befragten, die den Aussagen zustimmen: 1. Die Verbesserung von Nachhaltigkeitsinitiativen wird sich langfristig fürs Geschäft auszahlen. 2. Die Verbesserung von Nachhaltigkeitsinitiativen wird sich kurzfristig fürs Geschäft auszahlen. 5-Punkte-Skala. Top 2 = Zustimmung.



Fazit

Führungskräfte in der EMEA-Region stehen auch weiterhin vor Herausforderungen in den Bereichen Recruiting und Kostenmanagement. Doch es herrscht ein neuer Optimismus und ein stärkeres Gefühl von Resilienz, nachdem sie pandemiebedingte Lieferkettenprobleme erlebt – und überstanden – haben und nachdem die Weltwirtschaft einer Rezession entgangen ist.

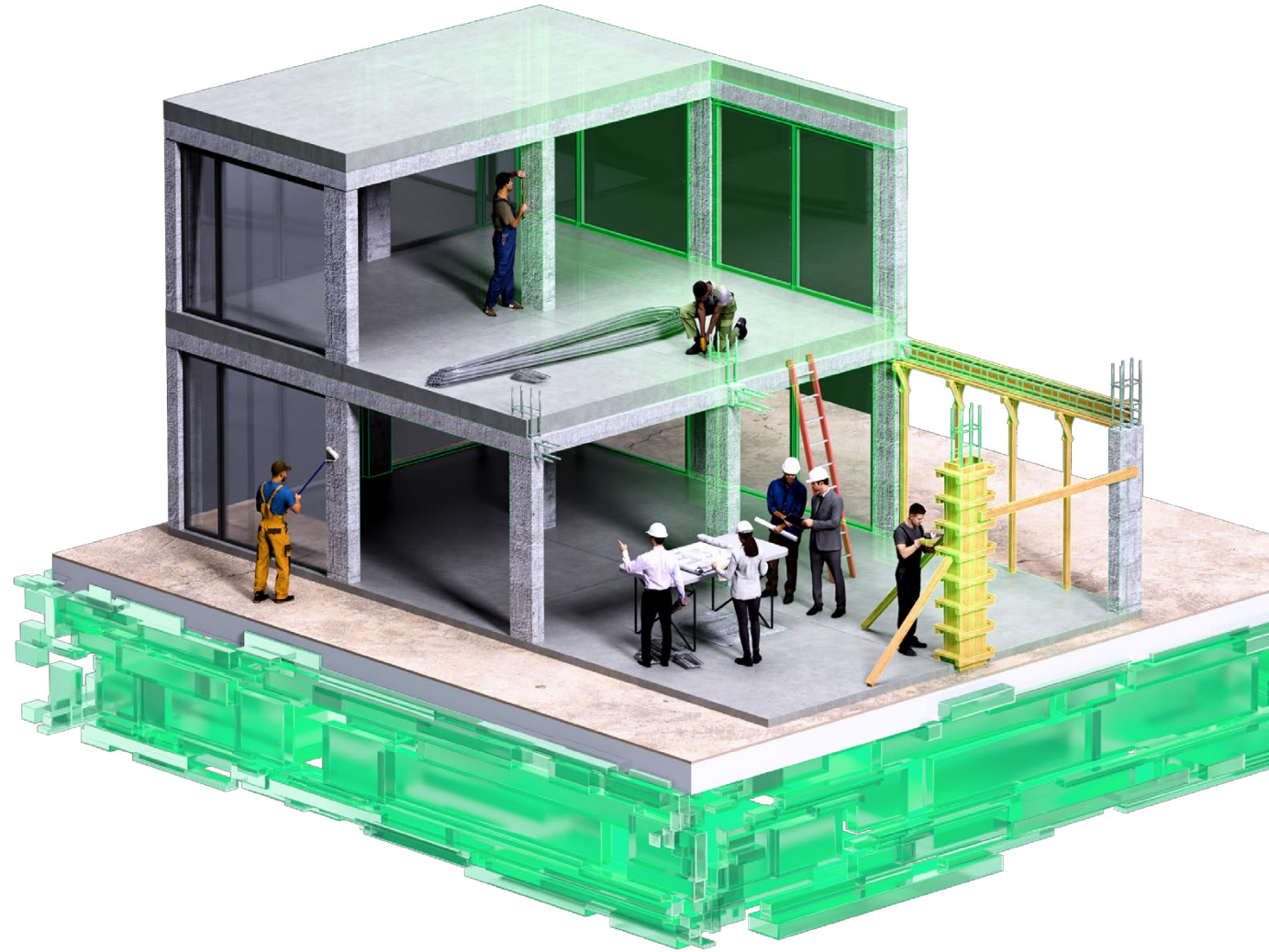
Unternehmen verfolgen vielfältige Ansätze, um ihre geschäftliche Resilienz zu steigern, und ihre Budgets spiegeln diese neuen Prioritäten wider. Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Recruiting investieren einige Unternehmen viel Geld in die Weiterbildung ihrer aktuellen Mitarbeitenden sowie in neue Technologien, um den Fachkräftemangel auszugleichen. Nahezu alle Unternehmen erhöhen ihre Investitionen in KI und zeigen damit ein hohes Maß an Vertrauen in neue Technologien – auch wenn es nach wie vor Bedenken gibt.

Durch die Volatilität der letzten Jahre sind viele Unternehmen in eine reaktionäre Haltung verfallen, weil sie sich ständig neuen Marktbedingungen stellen mussten. Heute jedoch fühlen sich Führungskräfte besser dafür gerüstet, geschäftliche Herausforderungen zu meistern, und planen deshalb für eine sicherere Zukunft. Angetrieben durch diesen Optimismus erkunden sie neue Technologien, Prozesse und Ideen, die neue Wachstumschancen eröffnen und die Zukunft von Design und Fertigung prägen werden.

Anhang

Methodik

Glossar

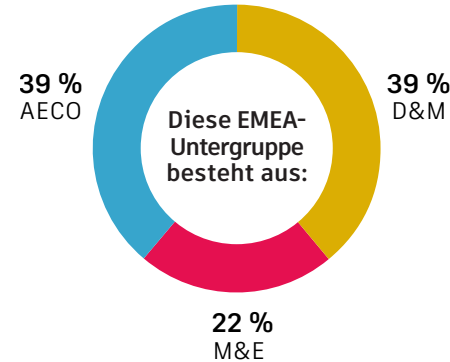


Methodik

Für den diesjährigen Bericht hat Autodesk weltweit 5.399 Führungskräfte, Zukunftsforscher und Fachkräfte aus folgenden Branchen befragt: Architektur, Ingenieur-/Bauwesen und Betrieb, Produktentwicklung und Fertigung sowie Medien und Unterhaltung. Dieser Bericht enthält die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie, aufgeschlüsselt nach Sektoren und Regionen.

Die quantitativen Daten in dieser EMEA-Untergruppe (n = 2.389) wurden von Juli bis September 2023 durch eine 20-minütige Online-Umfrage erhoben. Autodesk hat bei der Erhebung dieser Daten mit Qualtrics zusammengearbeitet.

* Den vollständigen Fragebogen, der in der Umfrage verwendet wurde, finden Sie hier.



78%
der Umfrageteilnehmenden aus der EMEA-Region sind Entscheidungsträger in ihren Unternehmen.

EMEA: 2.389 insgesamt

Land	Anteil
Vereinigtes Königreich	25 %
Frankreich	19 %
Deutschland	19 %
Italien	6 %
Naher Osten	6 %
Niederlande	6 %
Skandinavien	6 %
Spanien	6 %
Türkei	6 %

Im Durchschnitt verfügen die Befragten in der EMEA-Region über

11 Jahre
Branchenerfahrung.

Glossar

Unternehmensgröße:

- **Klein:** 1 bis 19 Mitarbeitende
- **Mittel:** 220 bis 4.999 Mitarbeitende
- **Groß:** Über 5.000 Mitarbeitende

Digitaler Reifegrad:

Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie weit ihre Unternehmen auf dem Weg zur Transformation vorangeschritten sind. Unternehmen, deren Befragte angaben, dabei noch „am Anfang“ oder „auf halbem Weg“ zu stehen, gelten als Unternehmen mit geringerem digitalem Reifegrad. Firmen, deren Befragte angaben, in Bezug auf die digitale Transformation ihr „Ziel nahezu erreicht“ oder ihr „Ziel erreicht“ zu haben, gelten als Unternehmen mit höherem digitalen Reifegrad.

Branche:

AECO: Architektur-, Ingenieur- und Bauwesen und Objektbetrieb

- Architekturdienstleistungen
- Gebäudeeigentümer (d. h. Bauträger, Immobilienunternehmen, Behörden)
- Bauherrschaft im Tief- und Infrastrukturbau (z. B. Verkehrsinfrastruktur, Wasserinfrastruktur)
- Baudienstleistungen
- Ingenieurbüros
- Bergbau, Öl und Gas
- Versorgung und Telekommunikation

D&M: Produktentwicklung und Fertigung

- Luft- und Raumfahrttechnik, Rüstungsgüter
- Automobilindustrie und sonstiges Transportwesen (einschließlich Lieferkette)
- Bauprodukte und Fertigung
- Konsumgüter
- Industriemaschinen
- Produktion im Bereich Life Sciences
- Prozessfertigung

M&E: Medien und Unterhaltung

- Werbung, Verlagswesen und Grafikdesign
- Film und TV
- Game-Entwicklung

Fach- und Führungskräfte:

- **Führungskräfte:** 70 % der Umfrageteilnehmer sind Entscheidungsträger in ihren Unternehmen. In diesem Bericht wird diese Gruppe als „Führungskräfte“ bezeichnet. Die Jobrollen dieser Gruppe beinhalten Eigentümer/Unternehmer, Geschäftsführer sowie VP- und C-Level-Positionen.
- **Fachkräfte:** Die übrigen 30 % der Befragten werden als „Fachkräfte“ bezeichnet. Zu dieser Gruppe gehören Befragte auf nicht leitender Ebene sowie Manager.

Leistung:

Unternehmen, deren Fach- und Führungskräfte die Leistung ihres Unternehmens im Hinblick auf die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Metriken als „überdurchschnittlich“ oder „herausragend“ bewerteten, gelten als Top-Performer.

Region:

APAC: Asien, Pazifik

- Australien, China, Indien, Japan, Südkorea

EMEA: Europa, Naher Osten und Afrika

- Deutschland, Frankreich, Italien, Naher Osten (Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate), Niederlande, Skandinavien (Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden), Spanien, Türkei, Vereinigtes Königreich

AMER: Nord-, Mittel- und Südamerika

- Brasilien, Kanada, Mexiko, USA

Nachhaltigkeit:

Die Fragen zum Thema Nachhaltigkeit, beispielsweise hinsichtlich der von den Unternehmen vorgenommenen Veränderungen, konzentrieren sich auf die ökologische Nachhaltigkeit. Diese Definition wurde jedoch nicht explizit angegeben.

In Einzelgesprächen wurde eine deskriptive Definition verwendet, die die Definition der Vereinten Nationen enthält: „eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der heutigen Generation befriedigt, ohne die Fähigkeit zu gefährden, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen können“. Den Befragten wurde mitgeteilt, dass diese Definition Anstrengungen in Bezug auf die Umwelt (zur Minderung der Auswirkungen auf den Klimawandel), die Gesellschaft (soziales Wohl, verbesserte Lebensqualität der Bevölkerung) und Corporate Governance beinhaltet.

Über Autodesk

Autodesk verändert die Art und Weise, wie die Welt gestaltet und geschaffen wird. Mit der Technologie von Autodesk können innovative Entwickler auf der ganzen Welt große und kleine Herausforderungen meistern – in Architektur, Ingenieur- und Bauwesen, Produktentwicklung, Fertigung sowie Medien und Unterhaltung. Von nachhaltigeren Gebäuden über intelligentere Produkte bis hin zu mitreißenden Blockbuster-Filmen: Autodesk-Software hilft Kunden dabei, für alle eine bessere Welt zu gestalten. Um weitere Informationen zu erhalten, besuchen Sie autodesk.de oder folgen Sie [@autodesk](https://twitter.com/autodesk) in den sozialen Medien.

Wenden Sie sich unter state.of.design.and.make@autodesk.com an Autodesk, wenn Sie Fragen zu diesem Forschungsbericht haben oder sich für die Teilnahme an künftigen Forschungsprogrammen registrieren möchten.



Die Angaben in diesem Bericht dienen ausschließlich allgemeinen Informationszwecken und richten sich an unsere Kunden. Autodesk, Inc. kann die Richtigkeit oder Vollständigkeit von Angaben, Texten, Grafiken, Links oder anderen Elementen im Bericht weder bestätigen noch gewährleisten.

Autodesk, Inc. gibt keine Gewähr dafür, dass Sie bestimmte Ergebnisse erzielen, wenn Sie Empfehlungen in diesem Bericht folgen.

© 2024 Autodesk, Inc. Alle Rechte vorbehalten.