

Reifegrad Digitale Transformation

im Controlling

Ausgangslage

Die Digitalisierung verändert Reporting, Planung, Forecast, Systeme, Rollen und Kompetenzen im Controlling grundlegend. Das Reifegradmodell von Christian Langmann bietet sechs Dimensionen zur strukturierten Selbsteinordnung; die Skala reicht je Dimension von 1 bis 5. Die Gesamtpunktzahl weist auf drei Reifestufen hin: Digital Newbie, Digital Mainstream und Digital Pioneer.

Methode auf einen Blick

- Dimensionen: Rollenmodell, Organisation, Prozesse, Governance, IT-Systeme sowie Personal & Kompetenzen.
- Bewertung je Dimension auf einer Skala von 1 bis 5 – von geringem bis hohem Digitalisierungsgrad.
- Die Skala ist kein Selbstzweck: Nicht jede Dimension muss den Maximalwert erreichen. Entscheidend ist das passende Zielbild für Größe, Geschäftsmodell und Ambition.
- Aus dem Ergebnis leiten sich Prioritäten, Maßnahmen und eine Roadmap für die digitale Weiterentwicklung des Controllings ab.

Reifegrad Digitale Transformation

Dimension	Digital Newbie	Digital Mainstream	Digital Pioneer
1. Rollenmodell	Kein gelebtes Rollenmodell mit Bezug zur Digitalisierung.	Rollenmodell vorhanden, aber noch ohne klaren Bezug zu Personalentwicklung, Organisation oder Prozessen.	Digital geprägtes Rollenmodell ist umgesetzt und mit Personalentwicklung, Organisation und Prozessen verknüpft.
2. Organisation	Keine spezifischen Digitalisierungseinheiten oder Ansprechpartner; repetitive Tätigkeiten liegen bei Einzelpersonen.	Spezifische Ansprechpartner für Digitalisierung vorhanden; Bündelung repetitiver Tätigkeiten in Einheiten oder SSC.	Eigene Digitalisierungseinheit/Data Lab; repetitive Tätigkeiten weitgehend automatisiert, z. B. mit RPA und SSC-Unterstützung.
3. Prozesse	Zentrale Controlling-Prozesse sind wenig automatisiert; keine spezialisierte Software; keine Nutzung moderner Technologien.	Prozesse weitgehend automatisiert; Workflow-gestützte Software im Einsatz; punktuelle Nutzung z. B. von Predictive Analytics.	Prozesse sind stark automatisiert; nur minimale manuelle Eingriffe; systematische Nutzung moderner Technologien in Reporting, Planung und Forecast.
4. Governance	Richtlinien vorhanden, aber ohne Digitalisierungsbezug; keine klare Governance-Verantwortung; unregelmäßige Prüfungen.	Richtlinien mit Digitalisierungsbezug dokumentiert; Governance-Verantwortung vorhanden; Einhaltung wird manuell geprüft.	Digitale Governance ist organisatorisch verankert; systemgestützte Prüfung der Einhaltung, z. B. mit Analytics-Werkzeugen.
5. IT-Systeme	Heterogene Systemlandschaft; kein zentrales Datenmanagement; keine zentrale Stamm-/Bewegungsdatenhaltung; kaum Analysetools.	Teilweise verbundene Systemlandschaft mit DWH; Datenmanagement vorhanden, aber nicht zentral; einzelne Analysetools verfügbar.	Homogene Systemlandschaft mit zentraler Datenhaltung; übergreifendes Datenmanagement; mehrere Analysetools und Cloud-Lösungen verfügbar.
6. Personal & Kompetenzen	Recruiting und Entwicklung fokussieren traditionelle Controlling-Kompetenzen; keine rollenspezifische Differenzierung.	Erste Anforderungen an Datenanalyse-Kompetenz; vereinzelte rollenspezifische Differenzierung in Recruiting und Entwicklung.	Recruiting und Entwicklung fokussieren sich gezielt auf Digitalisierungskompetenzen; je Rolle existiert ein klares Kompetenz- und Entwicklungsprofil.

Bewertungsskala: 1 = trifft kaum zu, 2 = eher schwach ausgeprägt, 3 = teilweise umgesetzt, 4 = weitgehend umgesetzt, 5 = konsequent und systematisch umgesetzt.

Reifegrad Digitale Transformation

im Controlling

Auswertung

- 6–12 Punkte: **Digital Newbie** – das Controlling steht noch am Anfang. Zielbild, Standards, geeignete Systeme und erste Kompetenzen haben Priorität.
- 13–24 Punkte: **Digital Mainstream** – es gibt erkennbare Fortschritte, aber oft ein uneinheitliches Bild. Jetzt geht es um Integration, Governance und Skalierung.
- 25–30 Punkte: **Digital Pioneer** – ein hoher Reifegrad ist erreicht. Fokus: Fähigkeiten ausbauen, Technologien weiterentwickeln und den Vorsprung sichern.

Überleitung in die Praxis

Die Ergebnisse zeigen, wo Ihr Controlling heute steht – und in welchen Dimensionen der größte Handlungsbedarf besteht. Ein Einzelwert ist weniger wichtig als das Muster: Oft sind Prozesse und Tools bereits fortgeschritten, während Governance oder Kompetenzen zurückbleiben. Auf dieser Basis lassen sich ein realistisches Zielbild, Prioritäten und eine umsetzbare Roadmap für die nächsten 12 Monate ableiten.

Quelle und Einordnung: Diese Kurzfassung basiert auf dem Reifegradmodell aus Christian Langmann, „Digitalisierung im Controlling“, Kapitel 4.

Kurzfazit

Wer seinen Status kennt und sein Zielbild danach ausrichtet, hat die Grundlagen für die digitale Transformation gelegt. Je nach aktueller Situation sind die Prioritäten für die Umsetzung zu bewerten. Das Vorgehensmodell von drive4CFO orientiert sich an diesen Reifegradstufen.

- **Wir helfen Ihnen dabei, diese Prioritäten in eine konkrete Roadmap zu übersetzen – pragmatisch, zielgerichtet und partnerfähig.**
- **Nächster Schritt: 30 Minuten Erstgespräch – kostenlos und unverbindlich.**



Kontaktieren Sie mich gerne für einen Austausch

Mag. Heimo Teubenbacher
heimo.teubenbacher@esg4cfo.com
+43 664 816 3471

