

A woman with curly brown hair, wearing a blue blazer over a white shirt, is smiling broadly and looking towards a man whose back is to the camera. The background is a blurred office environment with blue and yellow light bokeh.

TRANSFORMATIONS- STUDIE 2023



Vorwort

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

auf die Ergebnisse der vorliegenden Studie war ich schon sehr gespannt. Und dass, obwohl es fast täglich neue Studien zum Thema „Digitale Transformation“ gibt. Doch eine internationale Studie, die gleichsam unternehmensstrategische Perspektiven abfragt und mit echten Insights zur technischen Seite der Transformation verbindet, ist hochspannend. Denn natürlich liegt es auf der Hand, dass die digitale Transformation nur erfolgreich sein kann, wenn sie von einer technologischen Transformation begleitet wird. Alle Unternehmen, die von den Möglichkeiten der Digitalisierung profitieren möchten, brauchen eine innovative, leistungsfähige, flexible und robuste technologische Grundlage.

Die Ergebnisse der Transformationsstudie 2023 haben mich in Vielem bestätigt und gleichzeitig überrascht. In jedem Fall helfen sie uns allen, besser zu verstehen, wo einige Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen digitalen Transformation liegen. Alle Herausforderungen im Zusammenhang mit dieser großen Aufgabe sind unumgänglich und unaufhaltsam. Das erfordert vom Management entschlossenes Handeln und die Einsicht, dass ohne eine leistungsfähige und flexible Prozess- und IT-Landschaft keine verlässliche Basis für die digitale Zukunft möglich ist. Allen, denen eine Transformation noch bevorsteht, liefern die Antworten der ca. 630 Transformationsverantwortlichen in dieser Studie wichtige Erkenntnisse – denn sie sind diesen Weg schon gegangen. Sie verraten uns, welche ihre größten Herausforderungen waren, was sie auf dem Weg zur Transformation am meisten überrascht hat und was sie rückblickend anders machen würden.

Viel Inspiration beim Lesen wünscht Ihnen
Ihr

Jan Gilg

President and Chief Product Officer, Cloud ERP
SAP SE



Wir verwenden in unserer Studie aus Gründen eines besseren Leseflusses das generische Maskulinum. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten sind dabei ausdrücklich eingeschlossen.

Transformationsstudie 2023

AUFBAU DER TRANSFORMATIONSSTUDIE 2023

Von anderen lernen

Wie sieht es in der Praxis aus, wenn Unternehmen ihre Daten und Prozesse von bestehenden IT-Systemen auf modernere, innovativere und leistungsfähigere Systeme umziehen? Exklusive Einblicke dazu bietet die aktuelle Transformationsstudie von Nativion & NTT DATA Business Solution.

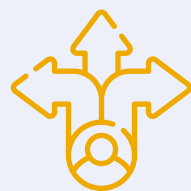
Ziel der Studie ist es, fundierte, deskriptive Aussagen über Entwicklungen und Trends aus der Transformationspraxis von Unternehmen abzuleiten und dadurch von den Erfahrungen anderer zu profitieren. Durch die Ergebnisse aus 630 Befragungen in unterschiedlichen Regionen und Ländern erhalten CEOs, CIOs, IT-Entscheider und andere Transformationsverantwortliche einen Kompass an die Hand. Dieser soll ihnen dabei helfen, ihre anstehenden Transformationen besser zu planen, typische Fehler zu vermeiden und so die individuellen Ziele ihrer Transformationsvorhaben bestmöglich zu erreichen.

Für die Gestaltung des Fragebogens und dessen roten Faden wurden die Fragen verschiedenen Kategorien zugeordnet:



Kategorie 1: Motivation

Im ersten Abschnitt der Transformationsstudie 2023 wurde ermittelt, warum die Unternehmen die Transformation gestartet haben. Die Fragen nach den Initiatoren und den Zielsetzungen des Transformationsprozesses sowie der Höhe des Projektbudgets leiten hin zur Frage nach möglichen Konsequenzen, falls die Transformation nicht durchgeführt worden wäre.



Kategorie 2: Entscheidungsprozess

Aufbauend auf der Motivation für die Transformation wurden die Unternehmensbereiche erfragt, die Einfluss auf die Transformation nahmen. Außerdem wollten wir wissen, ob und in welchem Umfang die Unternehmen bereit waren, für einen schnelleren Erfolg Risiken in Kauf zu nehmen.



Kategorie 3: Vorbereitung

Im Abschnitt zur Projektvorbereitung wurden die Rahmenbedingung erfragt, die das Projektvorgehen und dessen Umfang beschreiben. Dies umfasst die Fragen nach der Methodik des Projektvorgehens, dem zeitlichen Rahmen und der maximal tolerierbaren Betriebsunterbrechung. Außerdem wurde gefragt, ob die Plattform oder der ERP-Anbieter im Zuge der Transformation gewechselt wurden und welche Größe bzw. welchen Umfang die betroffenen Systeme hatten. Daran angeknüpft wurden die größten Herausforderungen der Planungsphase erfragt. Um einen Gesamtüberblick über den zeitlichen Rahmen des Transformationsprozesses zu erhalten, sind Erfahrungswerte der Studienteilnehmer von großer Bedeutung.



Kategorie 4: Umsetzung

Im Abschnitt der Umsetzung werden die organisatorischen, prozessualen und technischen Maßnahmen aufgegriffen, die während des Transformationsprozesses von Bedeutung waren. Seit der Einführung der DSGVO im Jahr 2018 ist Datenschutz von zentralem Interesse und somit auch die Frage nach dem Umgang mit historischen Daten. Um zu ermitteln, wie Unternehmen mit den internen Daten/Geschäftspartnerdaten umgehen, wurden Informationen über den Migrationspfad, die Rolle des Datenschutzes im Projekt sowie der Einsatz von Tests und qualitätssichernden Maßnahmen erhoben.



Kategorie 5: Erfahrungen

In dieser Kategorie wurden die Erfahrungen der Studienteilnehmer mit Herausforderungen und Erfolgen des Transformationsprozesses abgefragt. Darauf aufbauend wurde ermittelt, wie die gemachten Erfahrungen künftige Transformationsvorhaben beeinflussen und welche Änderungsbedarfe sich daraus ergeben.



Kategorie 6: Anforderungen für die Zukunft

In der letzten Kategorie antworten die Befragten auf Fragestellungen, die die Gestaltung von Methoden, Systemen und Technologien betreffen, um die Transformationen in Zukunft leichter, flexibler und schneller zu gestalten.



Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen im Umgang mit der unvermeidbaren digitalen Transformation. Diese Transformationsstudie ist wertvoll und hilfreich für alle, die sich vor oder inmitten einer digitalen Transformation befinden, und dabei die Zusammenhänge, Erfolgsfaktoren und Stolperfallen einer technischen Transformation besser verstehen wollen.

Ayça İçingir, Innovation & Portfolio Management, NTT DATA Business Solutions



Transformationsstudie 2023

AUSWAHL DER STUDIENTEILNEHMER

Im Rahmen der Transformationsstudie 2023 wurden über 600 mittelständische und große Unternehmen von einem Marktforschungsunternehmen ausgewählt und anonym befragt. Alle Befragten gaben an, ein Transformationsprojekt entweder aktuell durchzuführen oder innerhalb der letzten 2 Jahre abgeschlossen zu haben. Kleine Unternehmen (<250 Mitarbeiter) wurden nicht befragt, da Transformationsprojekte üblicherweise erst ab einer gewissen Unternehmensgröße eine ausreichend hohe Komplexität erreichen, um für die Studie relevant zu sein.

Die letztjährige Transformationsstudie 2022 wurde in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt und traf auf breites Interesse. Aus diesem Grund haben Nativion und NTT DATA Business Solutions beschlossen, die Studie jährlich zu wiederholen, um Entwicklungen und Trends zum Thema technische Transformation besser beobachten und analysieren zu können. Darüber hinaus wurde das Studiendesign umfassend überarbeitet. Die Stichproben der Transformationsstudie 2023 wurden zum ersten Mal in 9 Ländern eingesammelt. 630 Abteilungsleiter und Topmanager wurden befragt – aus Deutschland, Österreich, Schweiz (DACH); aus Dänemark, Schweden, Finnland, Norwegen (Nordics) sowie aus GB und den USA. In jedem Land lag die Stichprobe der Befragten bei mindestens 50 und maximal 110 Personen.

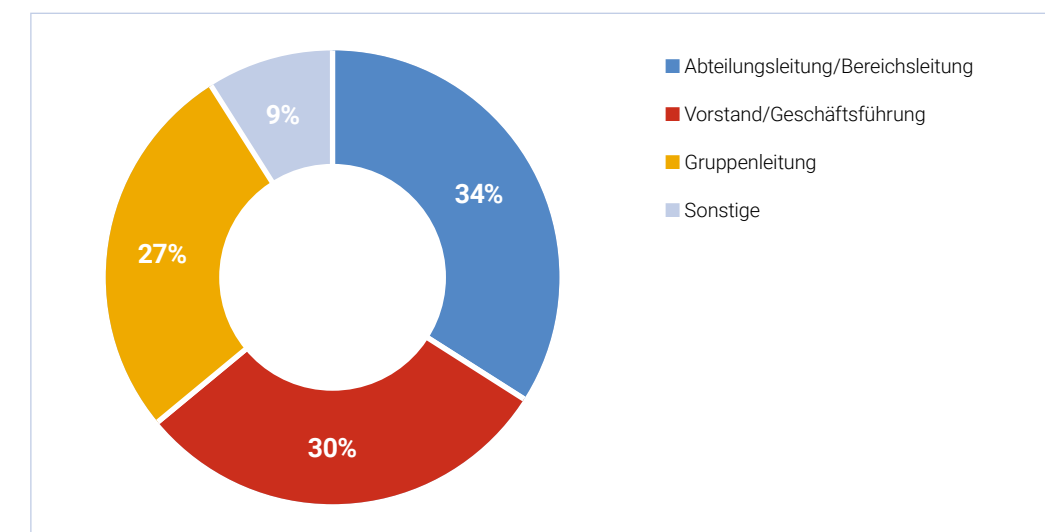


Abbildung 1: Rollen in Transformationsprojekten

Kategorie 1

MOTIVATION FÜR DIE TRANSFORMATION

Gründe für die Transformation

Als Gründe für die Transformation nannten 46% der Befragten „organisatorische Anpassungen“ (Restrukturierungen) als am häufigsten gewählte Antwortmöglichkeit. Darauf folgten die Gründe „Kostensenkung“ und „Verbesserung des Kundenservices“ mit jeweils 36%.

Eine Analyse der Beweggründe in den verschiedenen Regionen zeigt, dass in den USA und in Großbritannien (GB) organisatorische Anpassungen als Folge von Restrukturierungen an erster Stelle stehen, gefolgt von einer Verbesserung des Kundenservices. Im Gegensatz dazu legen Unternehmen in der DACH-Region und GB neben organisatorischen Anpassungen den Fokus auf Kostensenkungen.

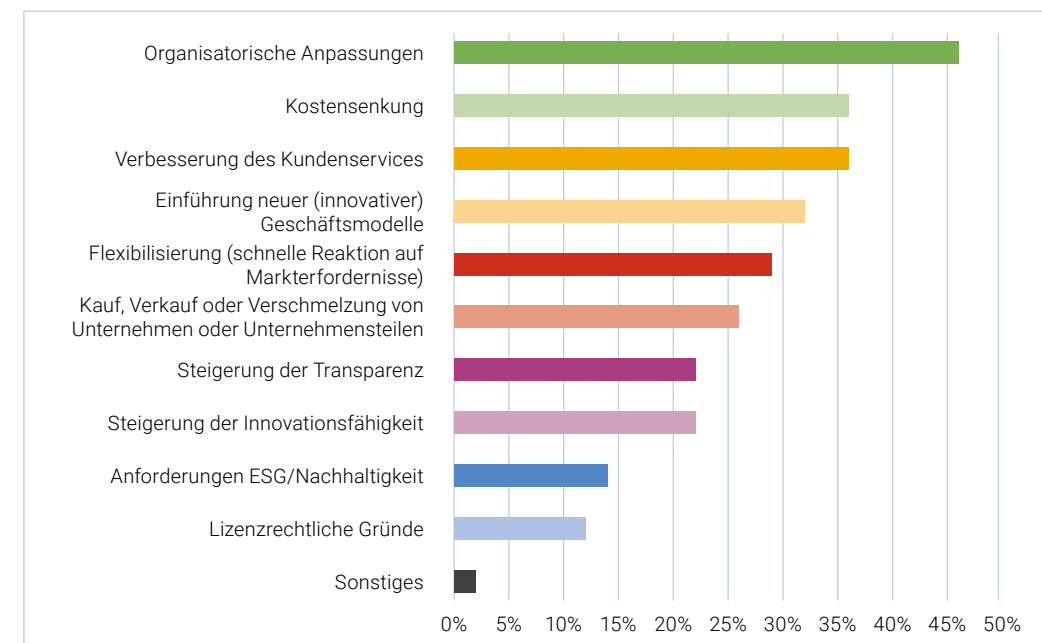


Abbildung 2: Gründe für den Start des Transformationsprozesses in Unternehmen

In allen Regionen erkennen Unternehmen die Notwendigkeit, sich den veränderten Bedingungen anzupassen und innovative Geschäftsmodelle zu entwickeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben und schnell auf Veränderungen zu reagieren. Die Ergebnisse in Bezug auf die Flexibilisierung und Einführung neuer Geschäftsmodelle sind in allen Regionen ähnlich. In den USA, einem Land mit einer ausgeprägten Digitalwirtschaft als Innovationstreiber, spielt neben der Einführung neuer Geschäftsmodelle auch die „schnellere Reaktion auf Markterfordernisse“ eine wichtigere Rolle als in Europa. Für fast 50% der Befragten war einer der wichtigen Gründe für ihre Transformation die stärkere Flexibilisierung ihrer Geschäftsprozesse.



Viele Unternehmen in der DACH-Region legen in ihrer Businessstrategie einen deutlich stärkeren Fokus auf das Kostenmanagement als noch vor einigen Jahren. Um kosteneffizienter zu arbeiten, werden häufig Transformationsprojekte gestartet. Diese Entscheidung ist sinnvoll und richtig, allerdings verlangt sie seitens der Unternehmen Zeit und Know-how – zwei wichtige Parameter, mit denen wir sie als weltweit führendes SAP-Beratungshaus unterstützen. Gleichzeitig zeigen wir ihnen, welche enormen Chancen eine breiter angelegte Transformation zudem im Hinblick auf Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsresilienz bietet.

Dr. Andreas Pauls, Executive Vice President, Regional Head DACH und Managing Director Germany, NTT DATA Business Solutions

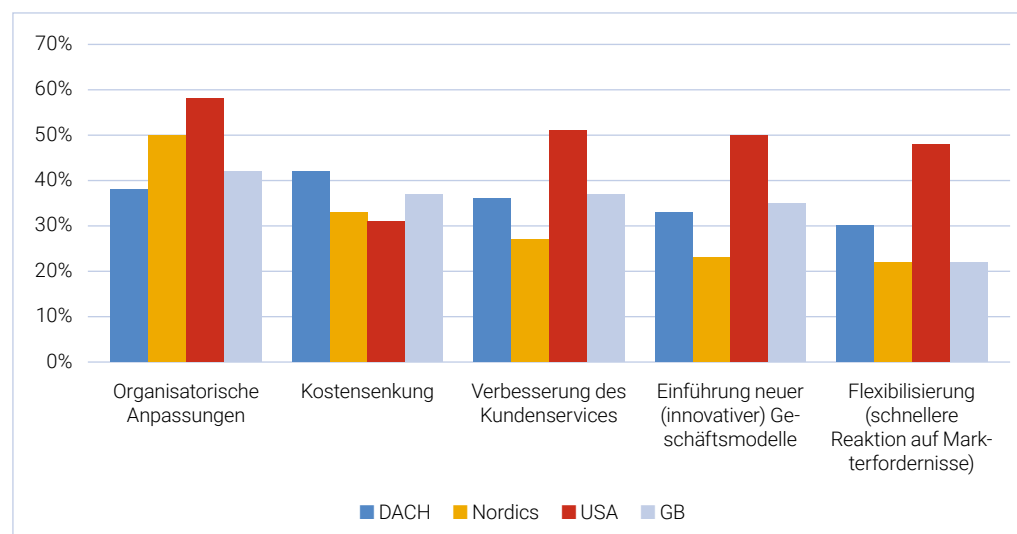


Abbildung 3: Die 5 meistgewählten Gründe einer Transformation

Erstaunlich ist, dass die Steigerung der Innovationsfähigkeit noch nicht einmal von einem Viertel der Befragten als Grund für die Transformation angeführt wurde. Dabei gibt es sehr große Unterschiede zwischen den Regionen. Einsamer Spitzenreiter beim Thema Steigerung der Innovationsfähigkeit als Motivation für die Transformation sind die USA mit 39%. Weit abgeschlagen folgt die DACH-Region mit 22%. Mit riesigem Abstand folgen Nordics mit 12% und Großbritannien mit 10%. Deutschland, früher ein Treiber für Innovation und Ingenieursgeist, scheint die Transformation weniger für Innovation zu nutzen als vielmehr zur Kostensenkung und Optimierung seiner Organisation.

Auffällig weit auseinander liegen die Werte bei „Kauf, Verkauf oder Verschmelzung von Unternehmensteilen“. Hier spiegelt sich die hohe Marktdynamik in den USA wider. 39% der Befragten gaben an, dass das eine wesentliche Motivation für die Transformation war. Im Vergleich lag der Wert in der DACH-Region bei 22% und in Deutschland nur bei 18%. Damit lag Deutschland in diesem Segment an letzter Stelle.

Was wäre passiert, wenn Sie die Transformation nicht durchgeführt hätten?

Wir haben die Abteilungsleiter und Topmanager gefragt, was ihrer Meinung nach passiert wäre, wenn sie seinerzeit nicht den Schritt der Transformation gegangen wären. In allen Regionen hätte man für diesen Fall mit einer deutlichen Kostensteigerung gerechnet. Vor allem in der DACH- und Nordic-Region sowie in Großbritannien wurden als häufigste Konsequenz höhere Kosten erwartet, hätte man damals die Transformation nicht in Angriff genommen. Auf den weiteren Plätzen wurden „umständlichere Anpassungen“, „langsamere Geschäftsentscheidungen“ und „Inkompatibilität zu neuesten Technologien“ genannt. Abweichend von den europäischen Ergebnissen wurde in den USA mehr mit einer Inkompatibilität zu modernsten Technologien als nur mit gestiegenen Kosten gerechnet.

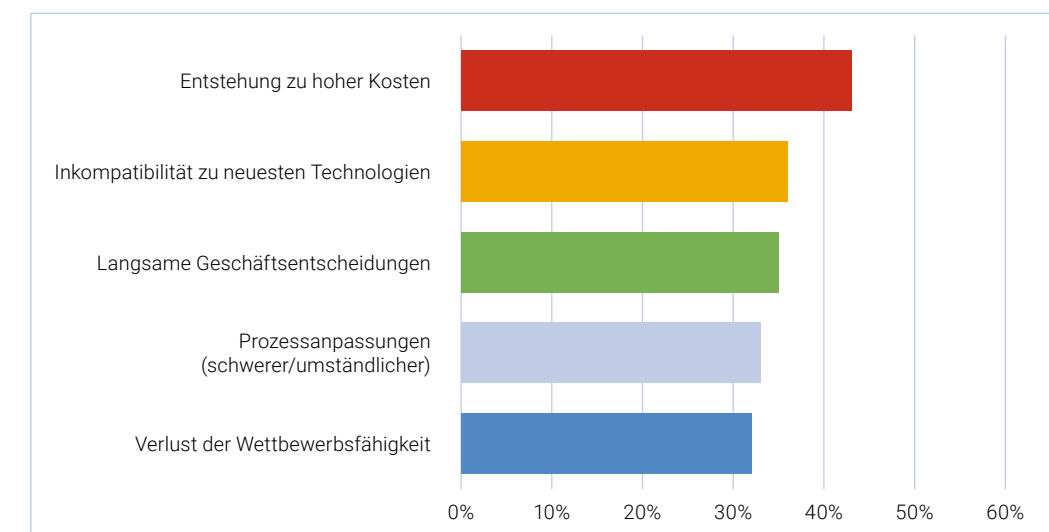


Abbildung 4.1: Was wäre ohne die Transformation passiert?

53% der Befragten in den USA wählten diesen Punkt an Stelle „1“ der erwarteten Folgen, im Falle, dass sie ihre Transformation nicht umgesetzt hätten. Der US-amerikanische Absatzmarkt für Unternehmenssoftware ist deutlich größer mit einem höheren Anteil an proprietären Systemen. Damit ist auch erklärbar, dass US-amerikanische Unternehmen im Rahmen ihrer Transformation deutlich stärker auf Cloud-Technologien wechseln als vergleichbare Regionen. Vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine und der damit extrem steigenden Energiekosten scheint die Kostensenkung in Europa jedoch eine höhere Motivation für Transformationsvorhaben zu sein als in Amerika.

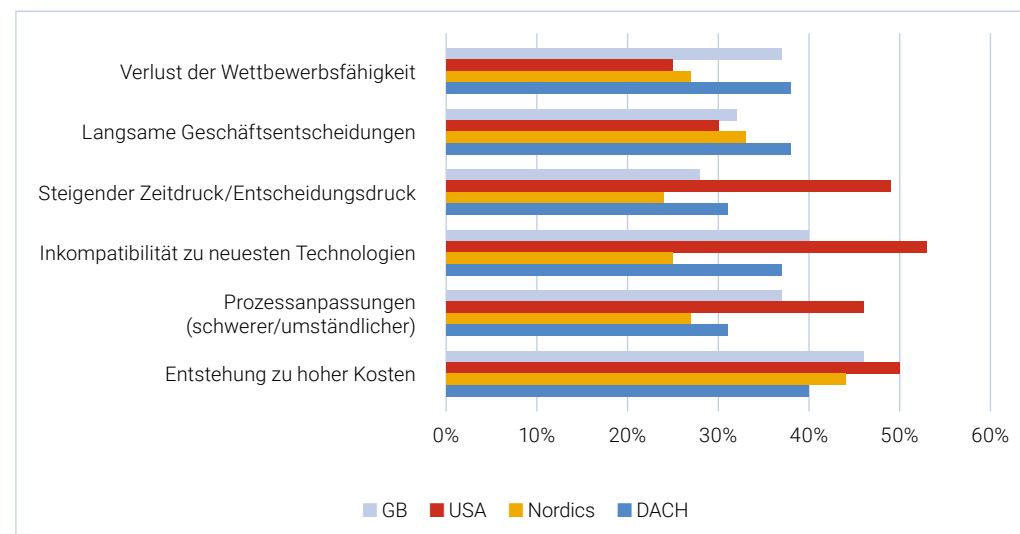


Abbildung 4.2: Was wäre ohne die Transformation passiert? (Im Regionenvergleich)

Was hat Sie die Transformation gekostet?

In der letzten Frage der ersten Kategorie ordneten die Teilnehmenden die Projektkosten den vorgegebenen Intervallen zu. Das Transformationsbudget ohne Softwarekosten ermöglicht eine grobe Einschätzung, mit welchen Investitionen Transformationsprojekte verbunden sind. Im Rahmen der diesjährigen Studie lag der Anteil der Projekte, die mehr als 1 Mio. € gekostet haben, bei 42%. 22% der Befragten investierten mehr als 5 Mio. € in ihre Transformation.

Die Hälfte der Transformationsprojekte wurde mit einem Budget zwischen 100.000 € und 1 Mio. € durchgeführt, wobei die höchste Rate in Finnland zu finden ist. In der DACH- und Nordic-Region sind diese Budgetgrößen ähnlich verteilt. In Schweden und USA war der Budgetanteil von über 5 Mio. € mit über 30% am höchsten.

Insgesamt wurden 58% der Transformationen mit einem Budget von bis zu 1 Mio. Euro bewerkstelligt, analog dazu 42% mit über 1 Mio. €, 30% mussten über 2 Mio. investieren.

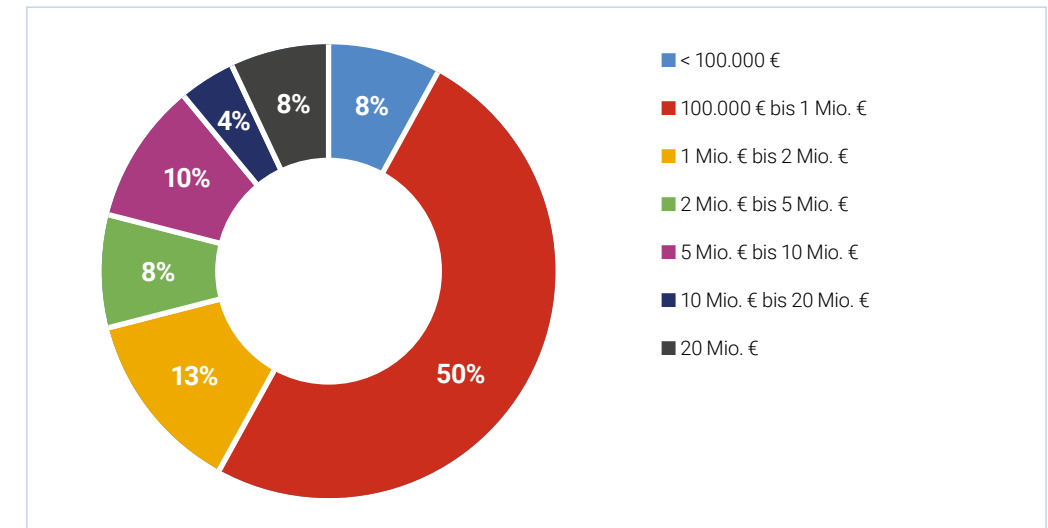


Abbildung 5: Transformations-Projektbudget (ohne Softwarekosten)

Die Daten zeigen einen direkten Zusammenhang zwischen der Größe des Unternehmens und dem Budget für Transformationsprojekte. Je größer das Unternehmen, desto höher sind die benötigten Budgets für die Transformationsprojekte.

Interessant erscheint an dieser Stelle der Abgleich zwischen Planung und Wirklichkeit. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, um wie viel Prozent sie ihr Budgetziel überschritten haben. Die Zahlen sind in allen Regionen in ähnlichem Umfang. 66% der Befragten haben ihr Budget nur um maximal 20% überschritten.

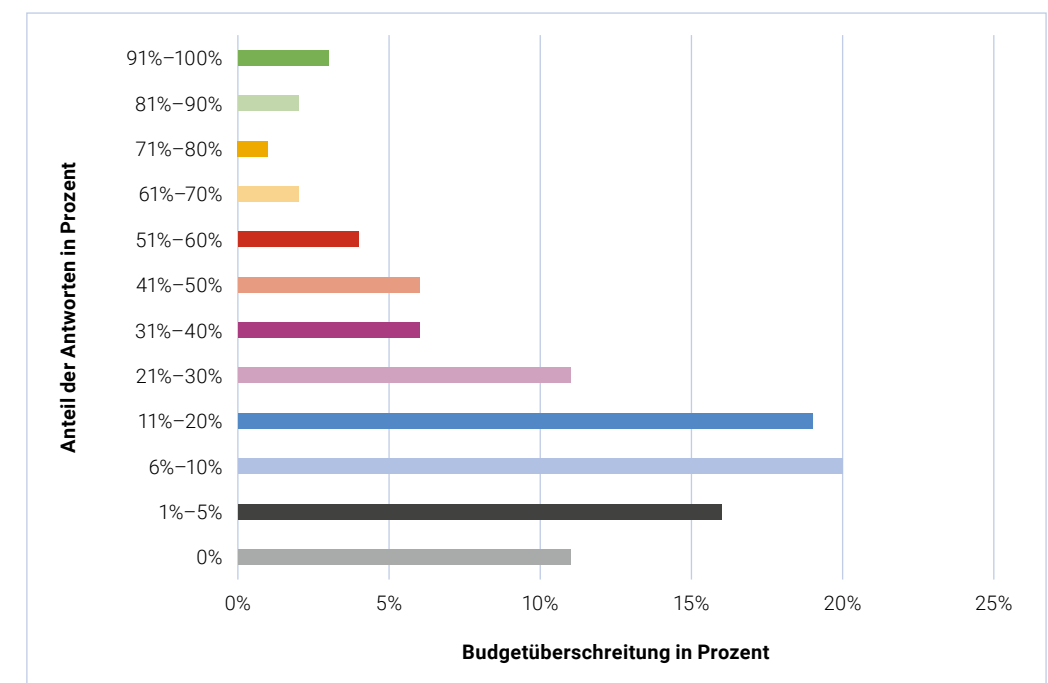


Abbildung 6: Wie weit haben Sie Ihr Budgetziel überschritten?

Kategorie 2

ENTSCHEIDUNGS- PROZESS

Wer waren die Initiatoren der Transformation in den Unternehmen?

Auf die Frage, wer die Transformation in den Unternehmen angestoßen hat, bestätigen die befragten Unternehmen das, was schon in ähnlichem Umfang in der letztjährigen Studie im deutschsprachigen Teil Europas ermittelt wurde. Wesentlicher Antreiber des Transformationsprozesses ist das Topmanagement. Mit einigem Abstand folgen die Verantwortlichen der IT-Abteilung. Weit abgeschlagen folgen die Fachabteilungen.

Bemerkenswert ist, dass sich Vorstände und die Geschäftsleitung intensiv mit IT-Themen auseinandersetzen müssen, auch wenn diese im Kern das Ergebnis einer Business-Transformation sind.

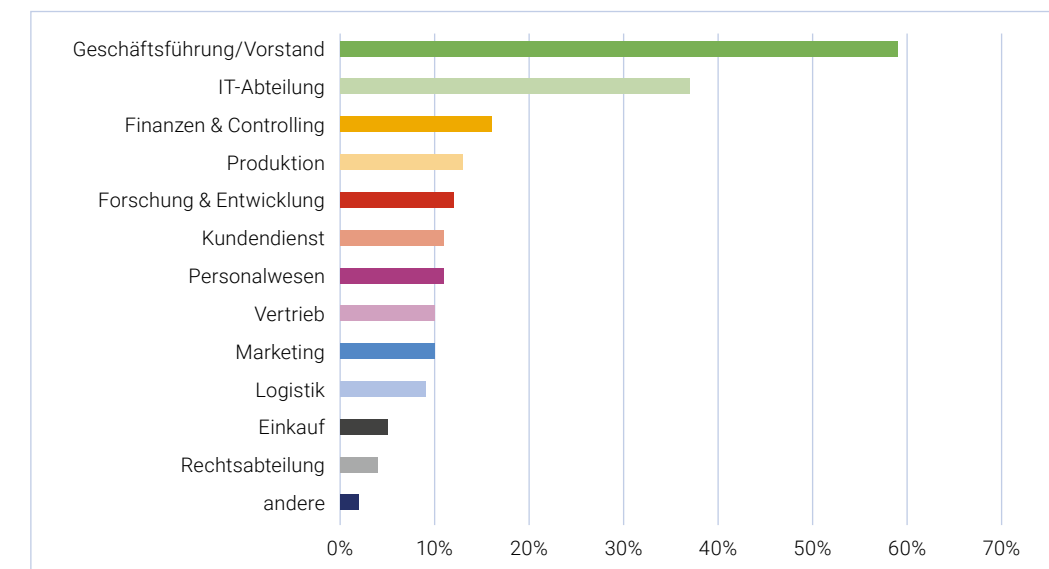


Abbildung 7: Wer hat diesen Transformationsprozess in Ihrem Unternehmen initiiert?



Die initiale Zündung und Begleitung der digitalen Transformation ist und bleibt Aufgabe des Top-Managements. Gleich nach der Geschäftsführung gehören aber auch IT-Abteilungen zu den Hauptinitiatoren. Denn ihre regulären Tätigkeiten weisen erhebliche Schnittmengen zur digitalen Transformation auf. Erst im weiteren Entscheidungsprozess beteiligen sich auch andere Fachabteilung aktiv, allen voran Finance und Controlling.



Justin Schiffmann, Bereichsleitung Vertrieb Installed Base, NTT DATA Business Solutions



Wer war in den Unternehmen am weiteren Entscheidungsprozess im Rahmen der Transformation beteiligt?

Im Hinblick auf die Umsetzung von Transformationsprozessen waren die Geschäftsführung und die IT-Abteilung erneut die Hauptinitiatoren und sind auch bei weiteren Entscheidungsprozessen im Rahmen der Transformation am stärksten beteiligt. Dieser Trend ist nicht überraschend, da es eine erhebliche Schnittmenge zwischen den Themen der digitalen Transformation und den regulären Tätigkeiten der IT-Abteilung gibt. Dennoch: Anders als bei der Auswertung für die Initiatoren des Transformationsprozesses in den Unternehmen, spielen beim „weiteren“ Entscheidungsprozess die Fachabteilungen eine deutlich aktivere Rolle. Allen voran das Finance und Controlling. Das scheint nicht verwunderlich, weil z. B. auch der Einsatz von Prozessanalyse-techniken zur kontinuierlichen Überwachung von Unternehmensprozessen in den Verantwortungsbereich des Controllings fällt.

Es gibt jedoch eine spannende Abweichung. In den USA liegt das Personalwesen mit fast 30% bei dieser Frage noch vor Finance und Controlling. Diese liegen in den USA bei 25%. Damit hat dort neben dem Topmanagement und der IT-Abteilung das Personalwesen den stärksten Einfluss auf die Umsetzung des Transformationsprojektes. In Deutschland, Österreich und der Schweiz liegt das Personalwesen mit 11% abgeschlagen auf dem neunten Platz. Es kann vermutet werden, dass in den USA Finanz- und HR-Systeme weit stärker integriert sind als in Europa.

Einen Einfluss auf das Transformationsprojekt durch weitere Fachabteilungen und Entscheidungsträger aus direkt angeschlossenen Unternehmen (Konzernmüttern und Konzerntöchtern) hat fast jedes zehnte Unternehmen bestätigt.

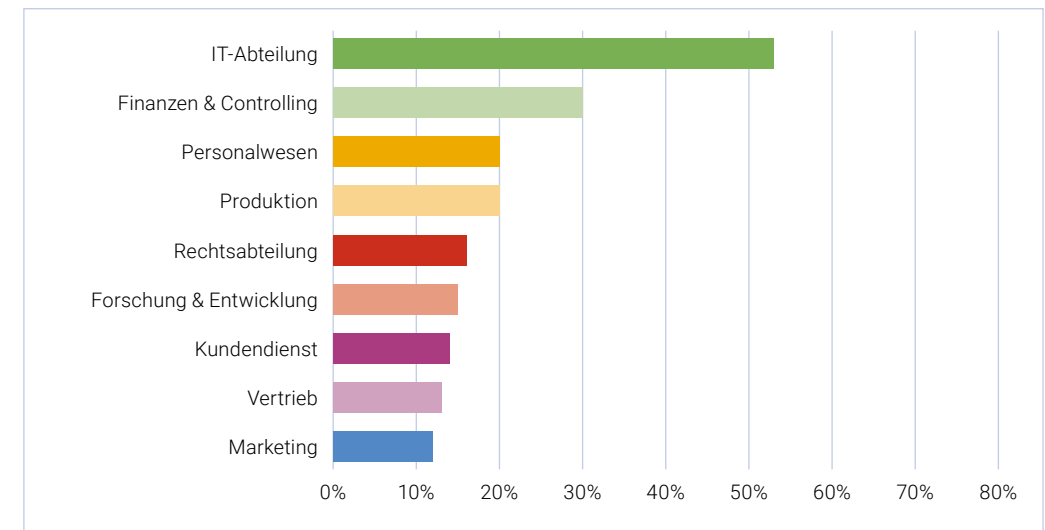


Abbildung 8.1: Mitwirkende am Entscheidungsprozess für die Transformation

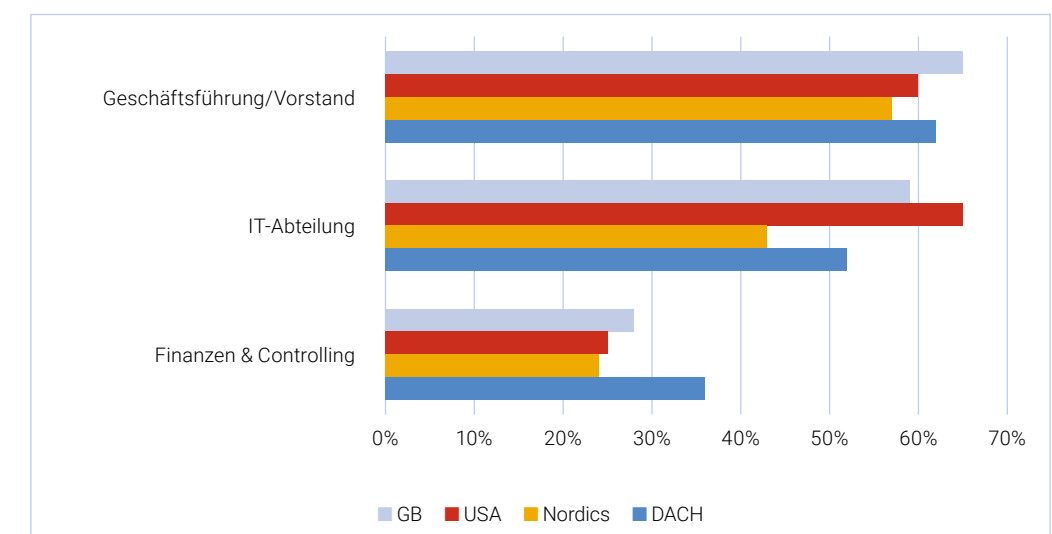


Abbildung 8.2: Top-3-Mitwirkende am Entscheidungsprozess für die Transformation nach Regionen

Waren die Unternehmen bereit, für den schnelleren Projekterfolg ein höheres Risiko einzugehen?

Transformationsprozesse betreffen oft Geschäftsprozesse und Systeme, die für das Unternehmen kritisch sind. In den meisten Fällen können keine längeren Ausfallzeiten toleriert werden, ohne dass es spürbare Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb gibt. Obwohl das Risiko hoch ist, sind fast 28% aller befragten Entscheider bereit, höhere Risiken einzugehen, um schnellere oder größere Erfolge zu erzielen. 24% haben versucht, Risiko und Sicherheit in ein ausgeglichenes Verhältnis zu setzen. Für den überwiegenden Teil der Befragten geht Sicherheit aber deutlich vor. Über alle befragten Entscheider und Länder hinweg entschieden sich 48% dafür, Risiken bestmöglich auszuschalten und der Sicherheit den Vorrang zu geben.

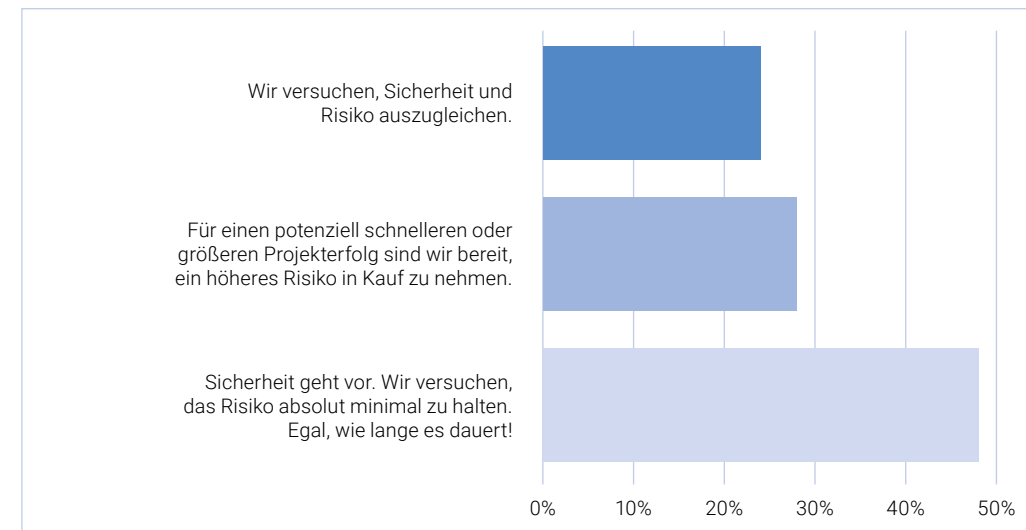


Abbildung 9: Spannungsfeld zwischen Sicherheit und Risikobereitschaft

Interessant sind auch hier die Unterschiede in den Regionen. Während die Nordic-Länder deutlich risikobereiter zu sein scheinen, ist der überwiegende Teil der Amerikaner eher risikoavers. 39% der Nordic-Befragten sind bereit, ein höheres Risiko für einen potenziell schnelleren Projekterfolg einzugehen. Dagegen sind 69% der amerikanischen Befragten dafür, das Risiko so klein wie möglich zu halten. In Großbritannien waren es 54%.

Im Rahmen der Studie haben wir herausgefunden, dass Unternehmen in der DACH- und Nordic-Region im Vergleich zu den USA und Großbritannien mehr Zeit für die Transformation einplanen. Außerdem nutzen die USA deutlich häufiger das Brownfield-Migrationsverfahren. Das könnte die vergleichsweise niedrige Risikobereitschaft in den USA und Großbritannien erklären, da sie unter einem höheren Zeitdruck stehen, schnellere Ergebnisse zu erzielen.

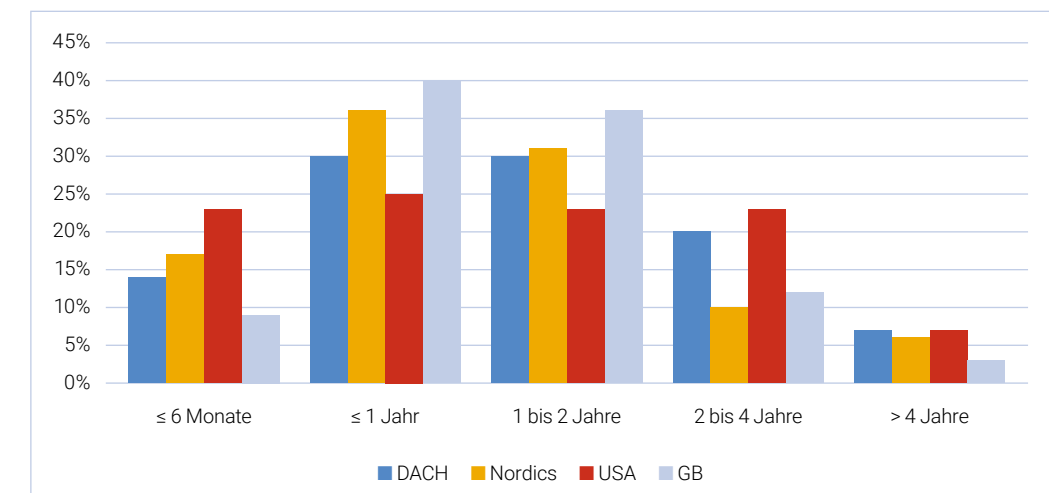


Abbildung 10: Zeiteinplanung für eine Transformation



Kategorie 3

VORBEREITUNG

Wurde im Zuge der Transformation auch ein ERP-Anbieterwechsel vorgenommen?

Im Zuge einer Transformation sehen sich Unternehmen vor der Herausforderung, ihre Geschäftsprozesse und Technologien zu modernisieren, um Kundenbedürfnisse besser zu erfüllen und damit wettbewerbsfähig zu bleiben. Hierbei spielt das ERP-System eine zentrale Rolle, indem es die Automatisierung von Geschäftsprozessen und die Integration von Daten und Systemen ermöglicht.

Aufgrund der Herausforderungen im Rahmen von Transformationsprozessen haben 25% der Unternehmen einen Wechsel des ERP-Anbieters in Erwägung gezogen. Besonders wechselwillig waren die befragten Manager und Abteilungsleiter aus den USA. Sie gaben an, zu 51% den Anbieter gewechselt zu haben. In der DACH-Region haben nur 17% und in den Nordic-Ländern nur 18% den ERP-Anbieter gewechselt. Explizit in Deutschland lag dieser Wert bei nur 12% und weist damit den niedrigsten Wert in der gesamten Studie aus. In der Summe über alle befragten Regionen hinweg gaben 75% an, beim bisherigen Anbieter geblieben zu sein.

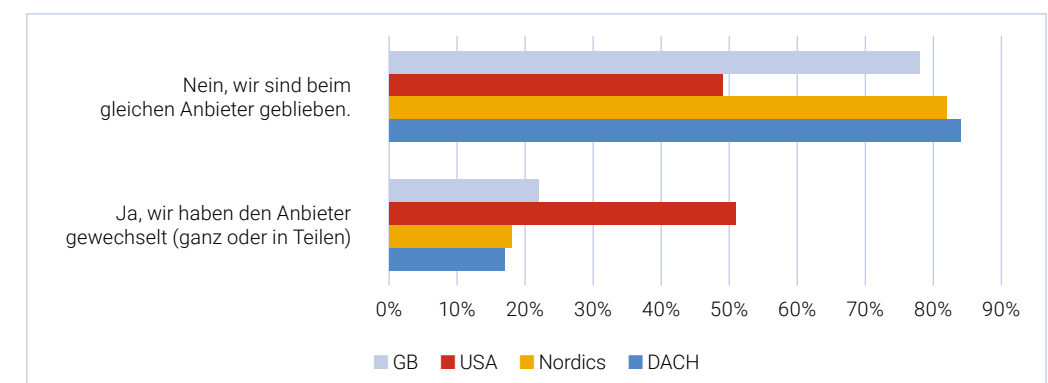


Abbildung 11: Wurde ein ERP-Anbieterwechsel vorgenommen?

Wer den Anbieter behält, ist zufriedener. Unternehmen, die den ERP-Anbieter gewechselt haben, sind weniger zufrieden mit ihrem Transformationsprojekt und bestätigen seltener, dass sie alle ihre Transformationsziele vollständig erreicht haben. Unternehmen, die beim gleichen Anbieter geblieben sind, sind tendenziell zufriedener mit dem Erfolg ihrer Transformation und haben die Ziele, die sie sich für die Transformation gesetzt haben, überwiegend erreicht. Ein Großteil der Befragten bewerteten ihren Projekterfolg mit „sehr gut“ oder „gut“.

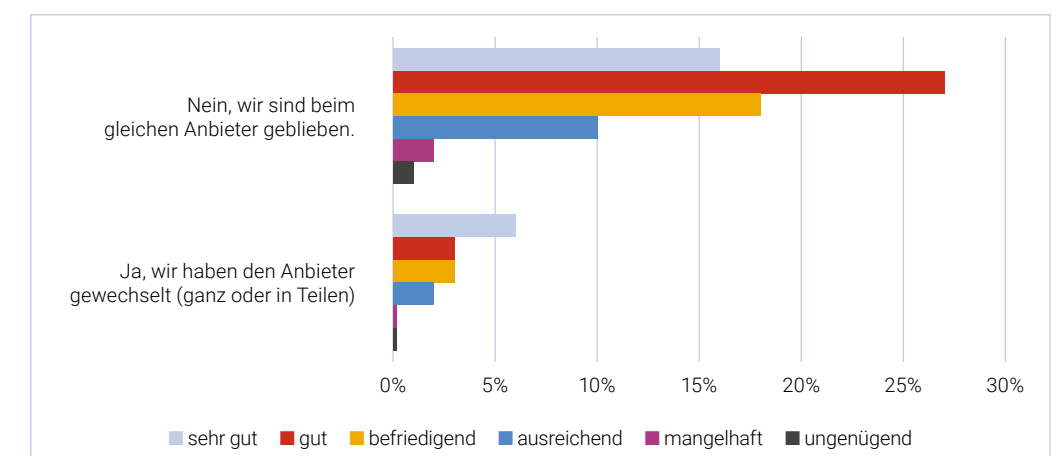


Abbildung 12: ERP-Anbieterwechsel/ Projekterfolg



Wurde im Zuge der Transformation ein Plattformwechsel vollzogen?

Ganz oder in Teilen – im digitalen Zeitalter sind Cloud-Dienste nicht mehr wegzudenken, und viele Unternehmen verlagern ihre Anwendungen auf Cloud-Plattformen. Die Nutzung variiert jedoch je nach Region. Während einige Unternehmen vermehrt auf Cloud-Dienste setzen, betreiben andere ihre Anwendungen weiterhin auf den bisherigen Plattformen. Die USA weist mit 81% den höchsten Anteil an Unternehmen auf, die im Zuge ihrer letzten Transformation vermehrt auf Cloud-Dienste gesetzt haben. Diese Abweichung ist leichter verständlich, wenn man sich nochmals die Transformationsziele der US-amerikanischen Unternehmen ansieht. Hier standen weniger die Kostensenkung im Fokus als vielmehr die Einführung innovativer Geschäftsmodelle und die Verbesserung des Kundenservices.

Auch in der DACH-Region und in Großbritannien nutzen mehr als die Hälfte der Unternehmen die Transformation, um einen Plattformwechsel in Richtung Cloud zu unternehmen. Bei ca. 20% aller Unternehmen bleibt alles gleich, und sie betreiben ihre Anwendungen auf den bisherigen Plattformen. Ein gegenläufiger Trend zu weniger Cloud-Anwendungen ist nicht zu erkennen. Lediglich in den nordischen Ländern gaben 20% an, sich bei der letzten Transformation gegen eine Cloud-Plattform entschieden zu haben.

Zusammenfassend kann aber festgehalten werden, dass der Trend zum Plattformwechsel in die Cloud unvermindert weitergeht. In manchen Regionen etwas schneller als in anderen, aber dennoch zeigt die Entwicklung zweifelsfrei in Richtung Cloud.

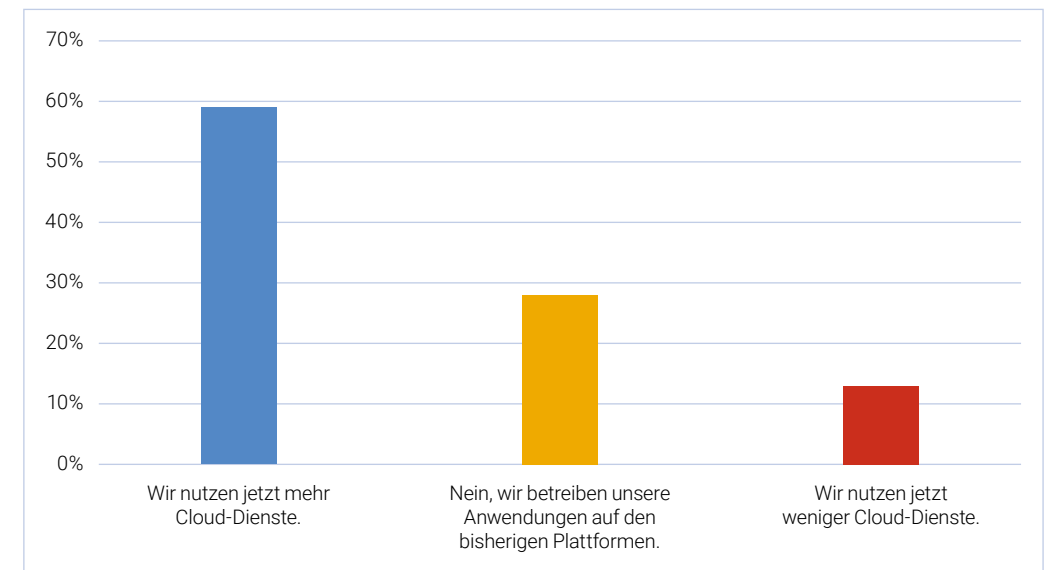


Abbildung 13.1: Plattformwechsel im Rahmen einer Transformation

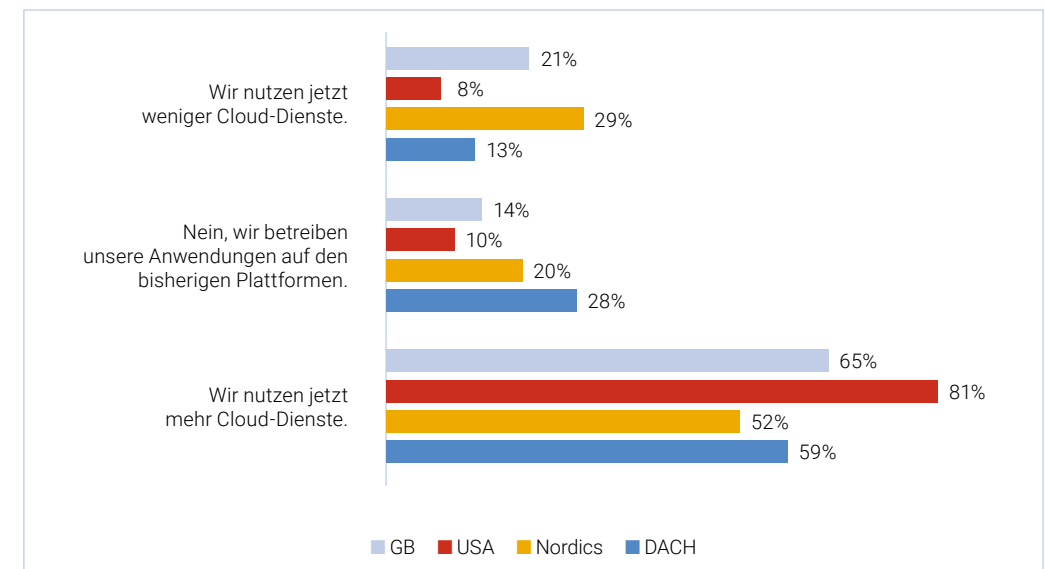


Abbildung 13.2: Plattformwechsel im Rahmen der Transformation (im Regionenvergleich)

Agiles Projektmanagement oder Wasserfall-Methode?

Beim Management von großen Projekten gibt es kein Richtig oder Falsch. Eher passt die Projektmanagement-Methode zum Projekt oder nicht. Verschiedene Herausforderungen erfordern verschiedene Methoden. Dennoch findet agiles Projektmanagement in großen IT-Projekten immer mehr Anhänger. Der Hauptunterschied zwischen herkömmlichen Wasserfall- und agilen Methoden lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Der Wasserfall-Ansatz legt Wert auf vorausschauende Planung, während der agile Ansatz höhere Anforderungen an Anpassungsfähigkeit und Engagement unterstützt. Die agile Methode hat zwei Kernelemente: Teamarbeit und Zeit. Anstatt einen Zeitplan für ein großes Softwareentwicklungsprojekt zu erstellen, zerlegt die agile Methode das Projekt in einzelne lieferbare Teile.

Wir wollten wissen, nach welcher Methode die Befragten ihr Transformationsprojekt organisiert haben. Über alle Länder hinweg wurde mindestens teilweise auf agile Projektmethoden gesetzt, wie 74% der Befragten angaben. Davon nutzten 38% vorrangig eine Mischung aus agilem Projektmanagement und der Wasserfall-Methode, die verbleibenden 36% setzten rein auf agiles Projektmanagement. Ausschließlich nach der Wasserfall-Methode wurden mit 16% die wenigsten Transformationsprojekte organisiert.

Werden die einzelnen Regionen genauer betrachtet, zeigt sich, dass in der DACH- und Nordic-Region sowie in Großbritannien bevorzugt agiles Projektmanagement angewendet wurde, während Unternehmen in den USA eher die Wasserfall-Methode (31%) oder eine Mischung aus Wasserfall und agilem Projektmanagement (41%) bevorzugen.

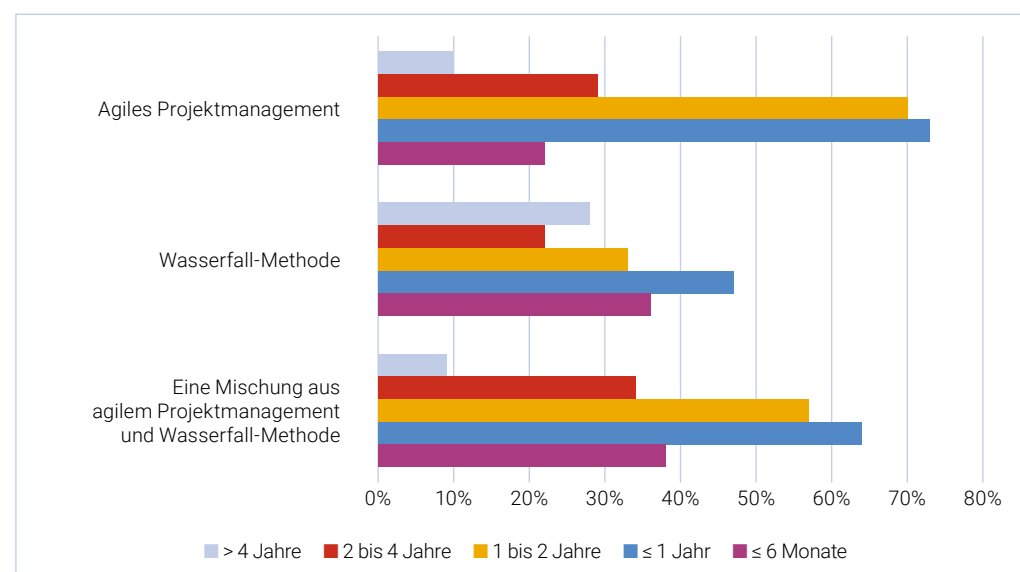


Abbildung 14: Geplante Projektdauer nach eingesetzten Methoden



Was waren die drei größten Herausforderungen bei der Planung Ihrer Transformation?

Schon in der ersten Transformationsstudie 2022 war deutlich erkennbar, dass das Management der Personalressourcen eine der großen Herausforderungen bei der Planung eines Transformationsprojektes darstellt. Diese Erkenntnis wird auch durch die diesjährige Studie gestützt. 45% der befragten Unternehmen bestätigen diese Annahme. Die mit dem Fachkräftemangel insbesondere in IT-Berufen einhergehende Ressourcenknappheit beeinträchtigt folglich auch die digitale Transformationsfähigkeit von Unternehmen.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass in allen Regionen die Komplexität des Gesamtprojekts die größte Herausforderung bei der Planung von Transformationsprojekten darstellt, gefolgt vom Management der Personalressourcen und dem erhöhten Abstimmungsaufwand. Die größten Herausforderungen bei der Planung von Transformationsprojekten sind dabei in allen Regionen ähnlich verteilt. In der DACH- und Nordic-Region sind die Herausforderungen bei der Ressourcenplanung von Arbeitskräften aufgrund des benötigten Fachwissens am höchsten bewertet worden, während es in den USA eine geringere Herausforderung darstellte. Die Analyse der bestehenden IT-Landschaft und deren Daten wurde in den USA deutlich schwieriger empfunden (44%) als in der DACH- und Nordic-Region. Insgesamt zeigt sich, dass eine erfolgreiche Transformationsplanung vor allem gute Organisation, Transformations-Know-how und eine hohe Transparenz in Bezug auf bestehende Geschäftsprozesse und IT-Landschaften braucht.

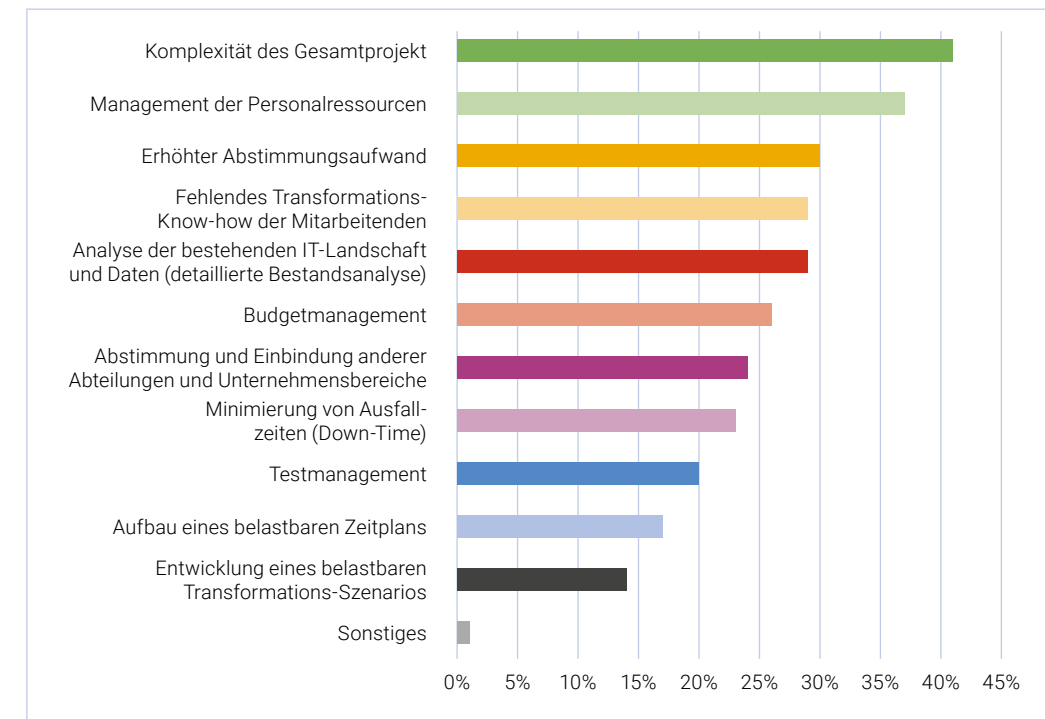


Abbildung 15: Die größten Herausforderungen bei der Planung

Die Top-5-Herausforderungen zeigen, wie wichtig eine bewährte Projekt-Methodik und Automatisierung kritischer Aktivitäten für die Effizienz und Stabilität von Transformationsprojekten ist.

Igor Krizanovic, Head of Data Management & Business Transformation, NTT DATA Business Solutions



Die Transformationsstudie zeigt ein-
drucksvoll, dass die Zeitfenster für
transformationsbedingte Betriebsunter-
brechungen schrumpfen. Das macht
innovative Near-Zero-Downtime-Migrations-
ansätze für viele Unternehmen interessant.
Diese Entwicklung zeigt aber auch, dass die Wahl des optimalen
Migrationsansatzes eine große Rolle für den Projekterfolg spielt.



Roland Storbeck, Head of Transformation (ppa.), Nativion

Wie groß darf die Betriebsunterbrechung im Zuge einer Transfor- mation maximal sein, ohne spürbare Auswirkungen zu generieren?

Der internationale Handel mit Produkten, Waren und Dienstleistungen ist eine der Errungenschaften der Globalisierung. Im Falle einer technischen Transformation bringt er jedoch zusätzliche Komplexität in das Projekt. Für Unternehmen, die in mehreren Zeitzonen aktiv sind, verkleinert sich das Zeitfenster für größere IT-Umstellungen deutlich. Wir wollten wissen, wie groß das Zeitfenster sein darf, in dem Betriebsunterbrechungen möglich sind, ohne spürbare negative Konsequenzen für das Unternehmen zu generieren.

Werden die Zahlen zwischen den relevanten Regionen (DACH) von diesem zu letztem Jahr verglichen, so ist zu erkennen, dass sich das Zeitfenster verkleinert. Über alle Regionen hinweg sind 19% der Befragten der Meinung, sich überhaupt keine Unterbrechung leisten zu können. In der Region DACH sind es sogar 27%. 30% können sich höchstens ein paar Stunden Betriebsunterbrechung vorstellen. So ergibt sich das Bild, dass fast die Hälfte der befragten Unternehmen allerhöchstens wenige Stunden Betriebsunterbrechung durchhalten, ohne relevante negative Folgen für ihren Betrieb zu spüren. Im DACH-Raum sind es sogar 57%.

In allen Regionen bevorzugen die Befragten eine Betriebsunterbrechung von weniger als einem Arbeitstag. Die höchste Toleranz für längere Betriebsunterbrechungen von bis zu einem Wochenende lag hierbei in der Nordic-Region. Eine Betriebsunterbrechung von mehr als einem Wochenende oder länger wird im Allgemeinen von den allerwenigsten Befragten als akzeptabel eingestuft.

Werden die Ergebnisse der Frage nach der maximal akzeptablen Betriebsunterbrechung mit den verschiedenen Branchen verglichen, zeigt sich, dass Energieversorger, IT- und Industrie-Unternehmen besonders empfindlich gegenüber Betriebsunterbrechungen sind und nur eine sehr geringe Toleranz für Ausfälle haben.

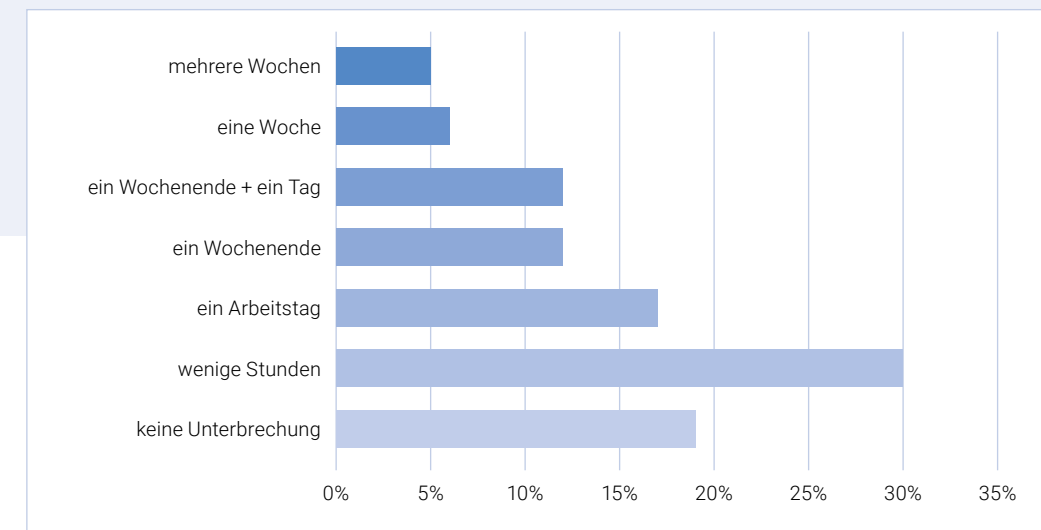


Abbildung 16: Tolerierbare Betriebsunterbrechung

Untersucht wurde zusätzlich, ob die maximal geplante Betriebsunterbrechung im Zuge der Transformation eingehalten wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass die Einhaltung der geplanten Unterbrechungen stark von der Dauer abhängt: Kürzere Unterbrechungen werden durchgehend besser eingehalten als längere. So gaben die Befragten zum Beispiel bei einer geplanten Unterbrechung von höchstens einem Arbeitstag an, dass diese eingehalten wurde, während bei einer geplanten Unterbrechung von mehr als einer Woche die Erfolgsrate am niedrigsten war. Eine realistische Zeitplanung ist demnach entscheidend, um die Einhaltung geplanter Betriebsunterbrechungen zu verbessern. Insbesondere bei kürzeren Unterbrechungen wurde der Fokus stärker auf die Vorbereitung und optimale Nutzung des kurzen Zeitfensters gelegt, was vermutlich ein wesentlicher Faktor für deren Einhaltung ist.

Wie alt waren die abgelösten/transformierten IT-Systeme und wie groß waren die Datenbanken?

Der Löwenanteil der aktualisierten Systeme im Rahmen dieser Umfrage war 6 bis 10 Jahre alt. Hierbei gab es regionale Unterschiede bei den Anteilen von Systemen, die jünger oder älter als 6 bis 10 Jahre waren. In der DACH-Region fielen 16% der Systeme in die Kategorie 0 bis 5 Jahre, während es in der Nordic-Region und den USA jeweils 24% waren. In Großbritannien waren es hingegen 30%. Es scheint, dass diese Regionen besonders schnell auf neue Technologien umsteigen. In Bezug auf ältere Systeme waren 26% der abgelösten/transformierten IT-Systeme in der DACH-Region älter als 10 Jahre. Über alle Daten hinweg kann festgehalten werden, dass die IT-Systeme in DACH älter sind als in den anderen Regionen, bevor sie aktualisiert werden. Deutsche Unternehmen sind weniger wechselwillig und halten länger an ihren Softwarelösungen fest.

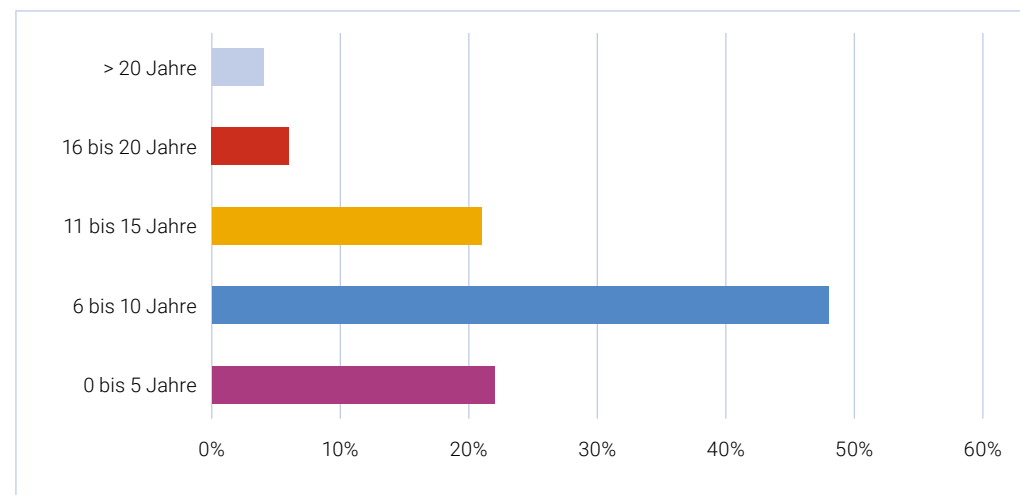


Abbildung 17: Wie alt waren die abgelösten/transformierten IT-Systeme?

Wie wurde die Transformation ausgerollt?

Verschiedene Methoden und Migrationskonzepte ermöglichen den Unternehmen, ihre Umstellung auf neue Systeme entweder in kleinen oder großen Schritten zu vollziehen oder als Umstellung zu einem Stichtag („Big Bang“). Wir wollten verstehen, wie die befragten Unternehmen ihre Transformation organisiert haben.

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen entschied sich für eine schrittweise Transformation über einen längeren Zeitraum, um Risiken zu minimieren und ein kontrolliertes Vorgehen zu gewährleisten. 43% der Befragten bevorzugten mehrere größere Etappen. Lediglich 10% der Befragten organisierten ihre Transformation in einem „Big Bang“ zu einem Stichtag.

Schauen wir uns die bevorzugte Rollout-Strategie an, so sind auch hier große regionale Unterschiede zu erkennen. Amerikanische Unternehmen setzen durchschnittlich auf eine größere Systemvielfalt als europäische Unternehmen. Dagegen finden wir in Europa häufiger größere monolithische Systeme. Das erklärt, warum Unternehmen in den USA am häufigsten auf einen schrittweisen Ansatz über einen längeren Zeitraum (62%) setzten. In den nordischen Ländern war eine schrittweise Transformation ebenfalls beliebt. Im Gegensatz dazu bevorzugten Unternehmen in der DACH-Region und in Großbritannien größere Transformationsschritte, während Unternehmen in den USA diesen Ansatz seltener wählen. Der „Big Bang“-Ansatz wurde von den meisten Befragten in allen Regionen eher selten genutzt.



Das Ergebnis der Studie macht Mut: 63% der Befragten erreichen ihre Ziele! Wer die anstehenden IT-Transformationen als Chance ergreift, kann umfassende Verbesserungen realisieren – allein unterschätzt werden sollte ein solches Unterfangen nicht. Es gilt daher, alle notwendigen Ressourcen zu mobilisieren und die Organisation zu tragfähigen, robusten aber auch pragmatischen Entscheidungen zu befähigen. Dann wird die Transformation ein Erfolg!

Horst-Hendrik Dringenberg, Partner & Managing Director DACH, Kearney

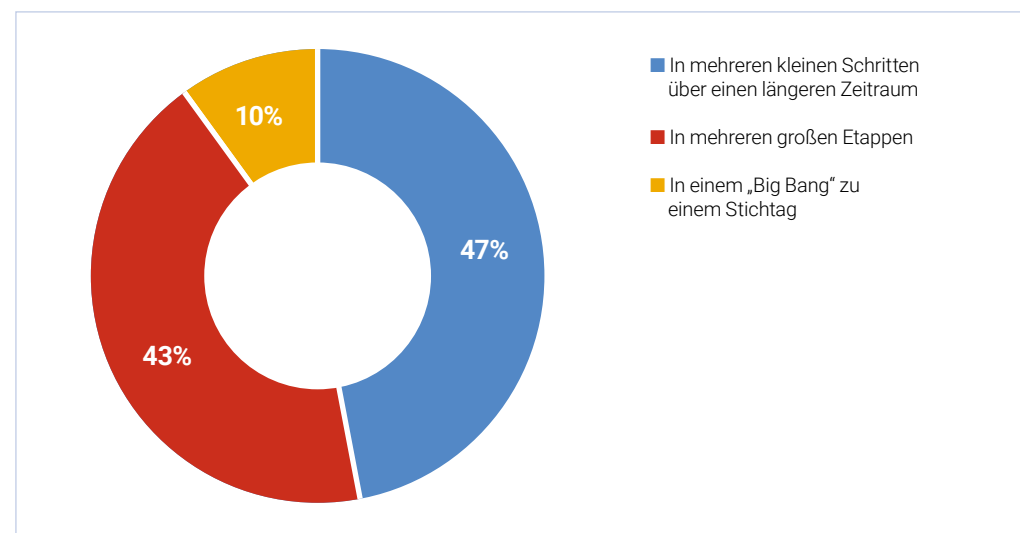


Abbildung 18.1: Vorgehen zur Umstellung der Systeme in Transformationsprojekten

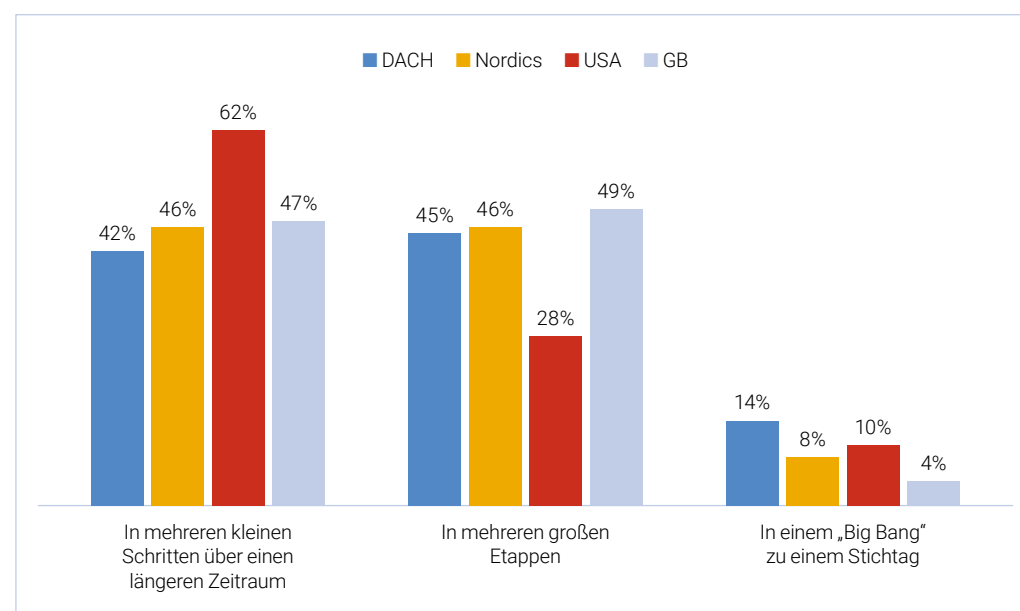


Abbildung 18.2: Vorgehen zur Umstellung der Systeme in Transformationsprojekten

Unternehmen, die ein hohes Risiko eingehen, um potenziell schnelleren oder größeren Projekterfolg zu realisieren, bevorzugen ein Vorgehen in mehreren großen Etappen. Dahingegen bevorzugen Unternehmen, die das Risiko minimal halten wollen, meist eine schrittweise Organisation ihrer Transformation über einen längeren Zeitraum. Unternehmen, die versuchen, Sicherheit und Risiko auszugleichen, wenden gleichermaßen das Vorgehen in mehreren großen Etappen als auch in mehreren kleinen Schritten über einen längeren Zeitraum an.

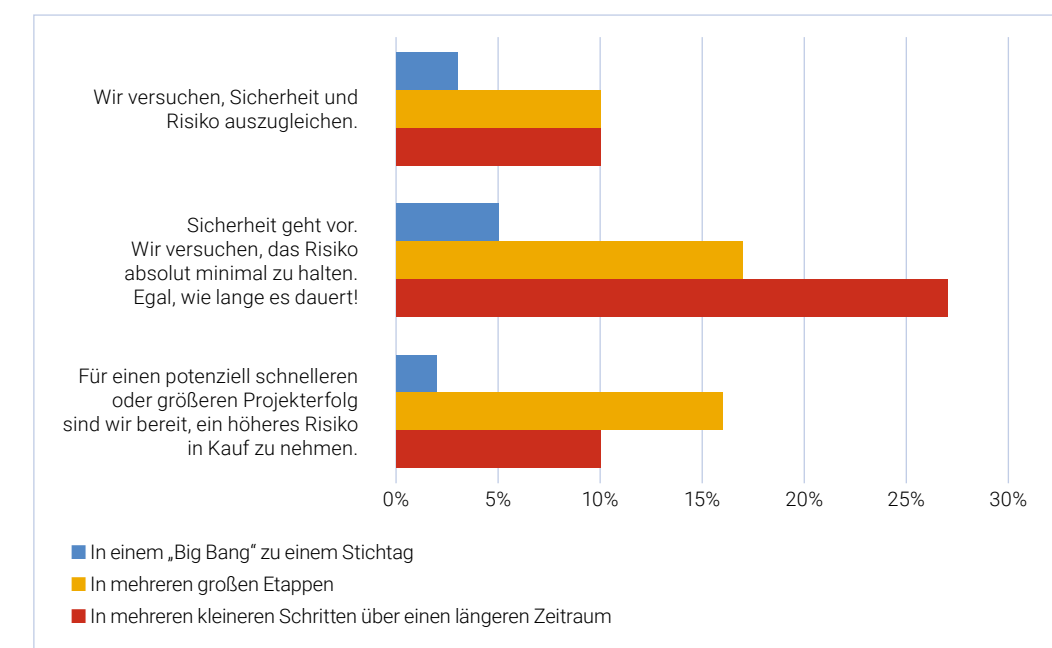


Abbildung 19: Wie die Vorgehensweise von der Risikobereitschaft abhängt



Wie viel Zeit wurde für die Transformation eingeplant?

Wir wollten wissen, wieviel Zeit die Befragten für Ihre Transformation eingeplant haben und ob sie mit ihrer Planung richtig lagen. Die meisten Transformationsprojekte, circa 30 %, wurden mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren geplant. Dieser Zeitraum umfasst neben der Vorbereitungs-, auch die Umsetzungs- und Nachbearbeitungsphasen des Projekts.

Insgesamt planen Unternehmen in der DACH-Region länger für ihre Transformation als Unternehmen in der Nordic-Region. In den USA und Großbritannien rechnet die Mehrheit der Unternehmen bei ihrer Transformation mit einem Zeitraum von unter 1 Jahr. Unternehmen in der DACH-Region planen im Vergleich zu den anderen Regionen einen längeren Zeitraum für die Transformation ein. Man könnte daraus schließen, dass sie vor größeren Herausforderungen stehen. So sind wahrscheinlich die durchschnittlich älteren Systeme in der DACH-Region ein Grund für die längere Projektlaufzeit.

In Abhängigkeit zur Unternehmensgröße zeigen die Ergebnisse, dass kleinere Unternehmen ihre Transformation in kleineren Zeiträumen planen als größere. Das erklärt die unterschiedlichen Ergebnisse in den Regionen. In den Nordics gibt es weniger große Unternehmen, und damit haben vergleichsweise mehr kleinere Unternehmen und in GB mehr größere Unternehmen an der Studie teilgenommen.

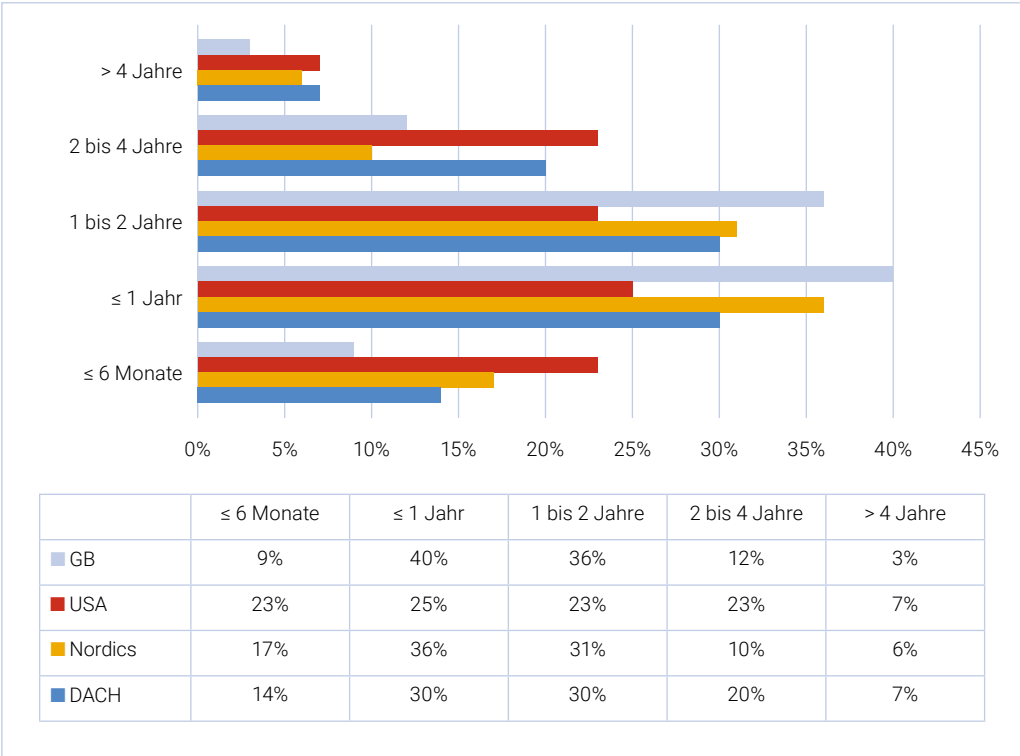


Abbildung 20.1: Zeitplanung für die Transformation (Regionen)

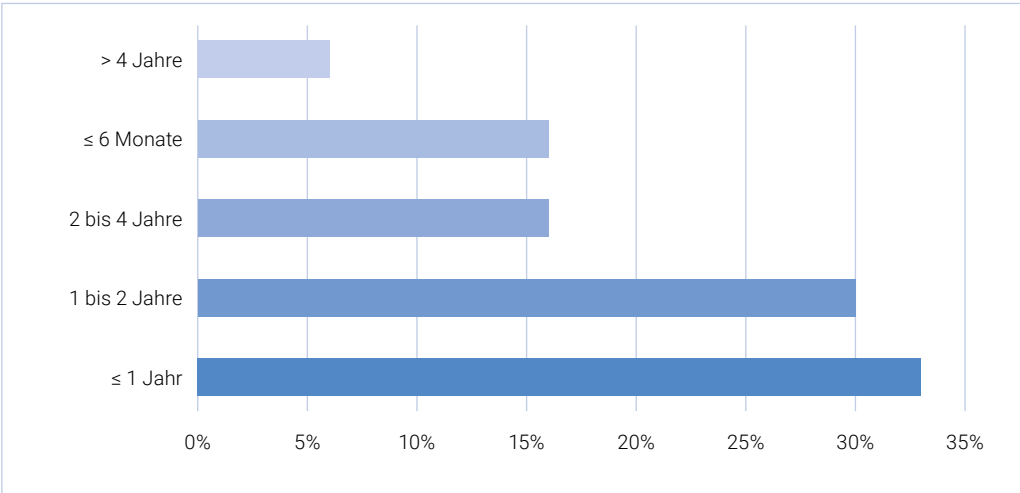


Abbildung 20.2: Laufzeit der Transformation





Kategorie 4

UMSETZUNG

Welche technischen Maßnahmen waren im Transformationsprozess von entscheidender Bedeutung?

In der vierten Kategorie wollten wir wissen, welche technischen Maßnahmen die Unternehmen im Laufe ihres Transformationsprozesses als entscheidend für den Erfolg beurteilt haben. Hier gaben die Befragten mit 52% an, dass die Prüfung der Datenqualität und die Analyse(n) des Bestandssystems (49%) wichtige technische Maßnahmen waren. 42% gaben der Steigerung der Datenqualität eine entscheidende Bedeutung. Insgesamt wurden sieben Maßnahmen betrachtet, von denen die meisten Regionen ähnliche Anteile aufweisen. Die Anschaffung von Software und Hardware spielte eine eher untergeordnete Rolle.

Mit 61% maßen die USA der Schaffung der Transparenz zu ihren Geschäftsprozessen und Systemen die höchste Wichtigkeit zu, während in den nordischen Ländern und in Großbritannien mit 57% am meisten Wert auf die Prüfung der Datenqualität gelegt wurde. In der DACH-Region werden neben der Durchführung von Analysen mit 43% besonders häufig Maßnahmen zur Prüfung der Datenqualität und zur Einrichtung von Testsystemen eingeplant.

Die Ergebnisse zeigen eindrucksvoll die Bedeutung von sog. „Housekeeping“-Projekten im Rahmen einer Transformation. Gegenstand dieser Projekte sind die umfangreichen Analysen und Bestandsaufzeichnungen der Daten sowie deren Bereinigung und Qualitätssteigerung.

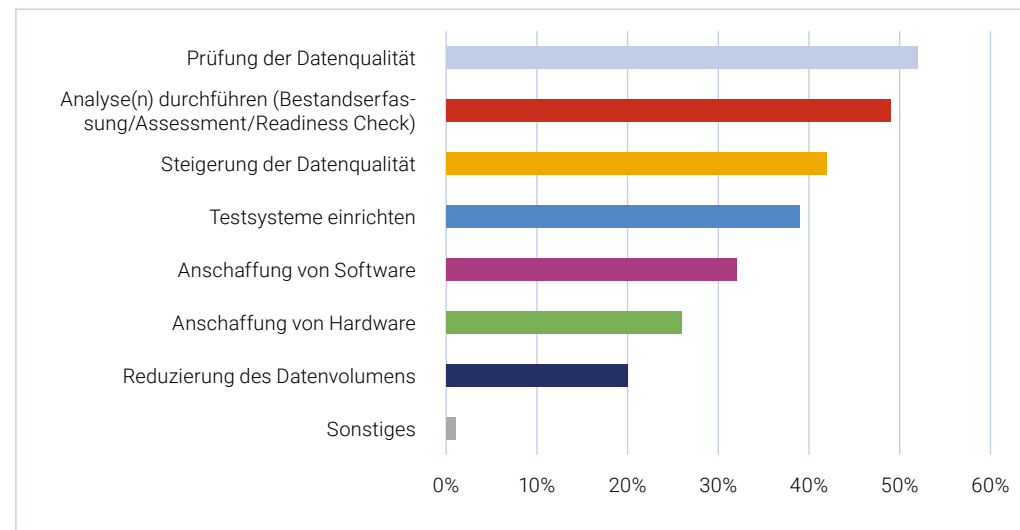


Abbildung 21: Technische Maßnahmen im Transformationsprozess

Ergänzt werden die technischen durch organisatorische Maßnahmen. Auch hier wollten wir wissen, was die Unternehmen letztlich als entscheidend für den Projekterfolg empfanden. Hierbei lag bei dem Transformationsprozess der befragten Manager der Fokus auf dem Aufbau neuer Kompetenzen innerhalb der Belegschaft sowie die Neuordnung von Verantwortlichkeiten. Unternehmen haben dabei sowohl eigene Kompetenzen aufgebaut als auch externe Kompetenzen eingekauft oder neue Mitarbeiter eingestellt.

Die erfolgreiche Durchführung von komplexen Transformationsprozessen erfordert den Aufbau neuer Kompetenzen und eine bestmögliche Planung des Vorhabens. Viele Unternehmen haben das notwendige Know-how für ihre Transformation nicht. Eine regionale Betrachtung zeigt, dass vor allem in der DACH-Region und den USA der Fokus auf dem Aufbau neuer Kompetenzen lag. Während in der Nordic-Region und in Großbritannien die Neuordnung von Verantwortlichkeiten im Vordergrund stand, gefolgt von der Einführung abteilungsübergreifendem und unternehmensweitem Reporting.

Obwohl Change-Management nicht selten eine entscheidende Rolle bei der erfolgreichen Durchführung von Transformationsprozessen spielt, wird es mit 15% möglicherweise deshalb nicht als eine der wichtigsten Maßnahmen genannt, weil es oft als eine übergeordnete Strategie betrachtet wird, die viele der anderen Maßnahmen beinhaltet.

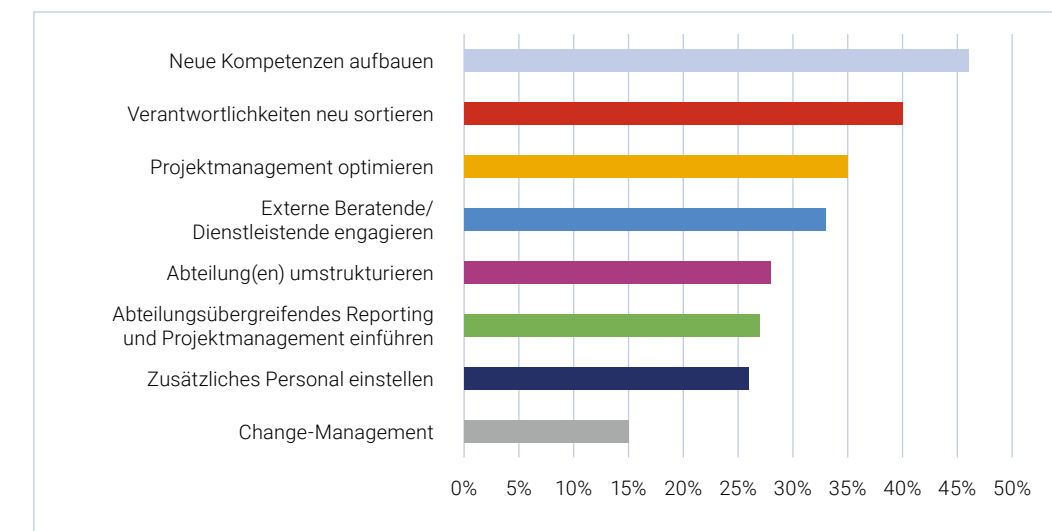


Abbildung 22: Organisatorische Maßnahmen im Transformationsprozess

Zusammenfassend ist an den Zahlen erkennbar, dass sich die meisten Unternehmen im Vorfeld einer Transformation um den Kompetenzaufbau, der Einbindung externer Berater und der Neuverteilung der bestehenden Ressourcen kümmern. Erstaunlich ist die niedrige Erwähnung des Themas Change-Management im Rahmen des Transformationsprozesses. Aus unserer Erfahrung sind große Projekte ohne gutes Change-Management kaum noch umsetzbar. Das liegt vor allem daran, dass verstärkt sogenannte Future Skills für die Umsetzung von Transformationsprozessen in den Unternehmen benötigt werden.



Um nach der Transformation neu gewonnene Innovationspotenziale voll auszuschöpfen, braucht es allem voran auch eine gezielte Schulung der Mitarbeitenden im Umgang mit den neuen Services. Gutes Change-Management und der Wille der Belegschaft, die Transformation mitzugehen, sind Grundvoraussetzungen dafür.

Kirsten Bruns, Senior Director, Portfolio Management, NTT DATA Business Solutions





Bei der Ausrichtung auf eine „Fähigkeiten-basierte“ Personalorganisation beobachten wir, dass der DACH-Raum deutlich hinterherhinkt. Das betrifft vor allem die Erfassung und Transparenz der vorhandenen Mitarbeitenden-Fähigkeiten im Unternehmen für die Personalplanung, die Entwicklung und das Recruiting. Die rechtlichen Rahmenbedingungen im DACH-Raum helfen dabei sicher nicht. Aber auch bei legal eigentlich unproblematischen Anwendungsfällen herrscht eine größere Skepsis bei der Nutzung und Vernetzung von Daten und AI im Personalwesen. Das steht einer Integration von Systemen häufig entgegen – anders als z.B. in den USA.



Michael Eger, Partner, Mercer Deutschland

Brownfield, Greenfield oder Selective Data Transition?

Die Umstellung auf ein neues System erfordert auch die Wahl einer passenden Transformationsstrategie. Die Wahl der richtigen Strategie hat relevante Auswirkungen auf den Erfolg der Transformation, weil damit meist komplexe Entscheidungen einhergehen. Dabei ist wichtig, die Vor- und Nachteile der verschiedenen Transformationsstrategien sorgfältig abzuwägen, um die für das Unternehmen am besten geeignete Strategie auszuwählen.

Den Befragten stand zur Auswahl, alle bestehenden Prozesse und Daten auf das neue System zu migrieren (Brownfield) oder einen kompletten Neuanfang auf der grünen Wiese (Greenfield) zu wagen. Als weitere Optionen stand die Selective Data Transition eine Kombination aus Brownfield oder Greenfield mit der selektiven Datenmigration zu Auswahl.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass ein großer Teil der Befragten (32%) eine Brownfield-Migrationsstrategie anwendet, bei der alle bestehenden Daten und Prozesse auf das neue System migriert werden. Unternehmen, die die Brownfield-Methode nutzen, suchen in der Regel den schnellsten Weg für ihr Migrationsprojekt. Ein Greenfield-Ansatz, der einen kompletten Neuanfang auf der grünen Wiese vorsieht, wird von 27% der Befragten bevorzugt. Etwa ein Fünftel der Befragten entscheidet sich für eine Kombination aus selektiver Datenmigration und Brownfield- oder Greenfield-Methode. Die verbleibenden 21% bevorzugen eine selektive Datenmigration, bei der nur ausgewählte Daten übertragen werden.

Werden die Regionen einzeln betrachtet, zeigt sich, dass in den USA am häufigsten ein Brownfield-Umstieg angewendet wird, während in der Nordic-Region und in Großbritannien die Greenfield-Migrationsmethode bevorzugt wird. Eine Kombination aus selektiver Datenmigration und einer der beiden anderen Migrationsmethoden ist in allen Regionen beliebt, wobei sie mit jeweils 26% in der DACH-Region und in den USA am häufigsten vorkommt.

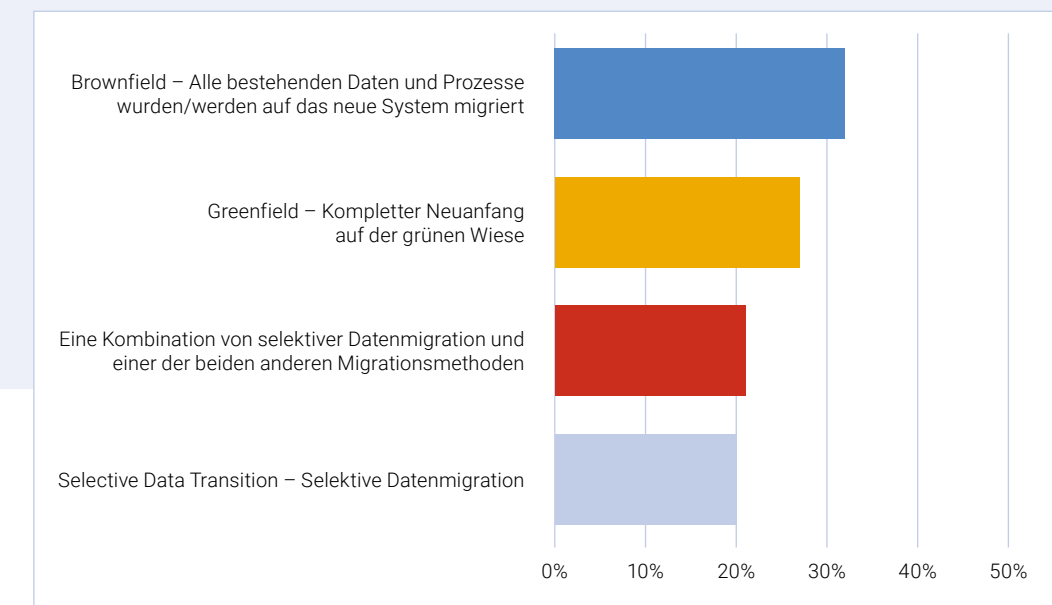


Abbildung 23.1: Welche Methode beschreibt Ihre Migrationsstrategie am besten?

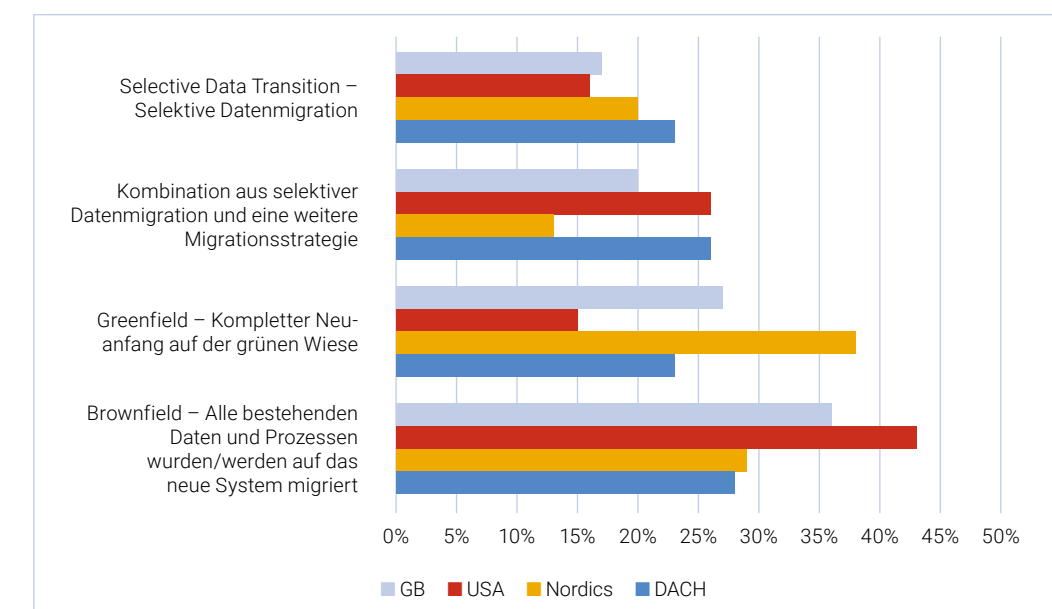


Abbildung 23.2: Bevorzugte Migrationsstrategie



Welche Rolle hat der Datenschutz in Ihrem Transformationsprojekt gespielt?

In der Auswertung der Studie bewertet mehr als die Hälfte der Befragten die Rolle des Datenschutzes im Projekt als positiven Zusatznutzen, während etwa 39% den Datenschutz sogar als wesentlichen Treiber für ihr Transformationsprojekt ansehen. 10% gaben an, dass der Datenschutz in ihrem Projekt überhaupt keine Rolle spielte.

Die steigenden gesetzlichen Anforderungen und die Bedenken hinsichtlich des Schutzes personenbezogener Daten unterstreichen die Bedeutung dieses Themas. Die Gewichtung des Datenschutzes variiert jedoch in den Regionen. In den USA und der DACH-Region wird der Datenschutz als positiver Zusatznutzen betrachtet, während er in der Nordic-Region und in Großbritannien je zur Hälfte als treibender Faktor und als Zusatznutzen gesehen wird.

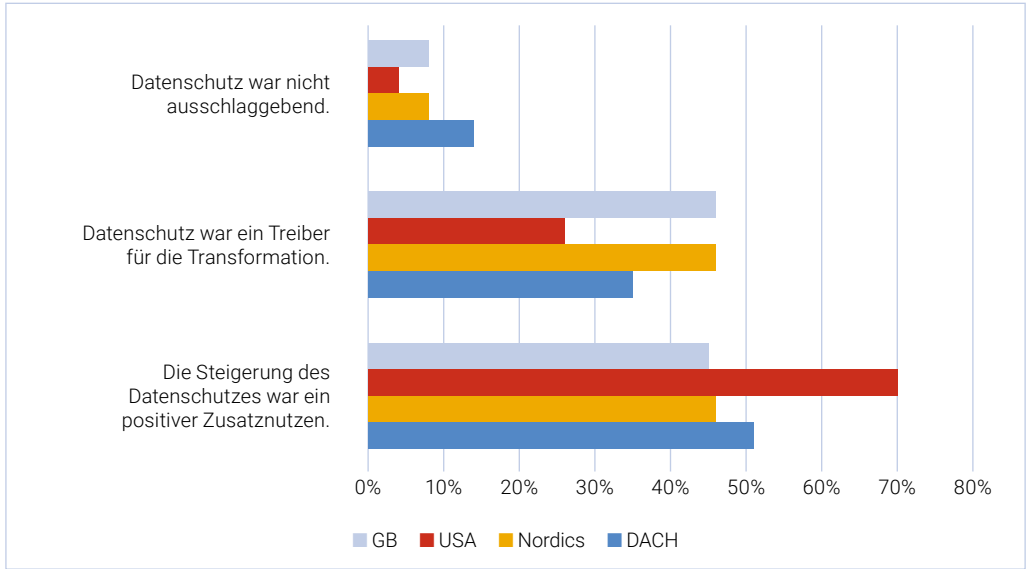


Abbildung 24: Die Rolle des Datenschutzes in Transformationsprojekten

Wie sind Sie mit historischen Daten umgegangen?

Wohin mit den Daten? Üblicherweise werden in den meisten Transformationsprojekten nicht alle Daten auf die neuen Systeme umgezogen. Das hat verschiedenste Gründe. Kosteneinsparungen, Performancegründe oder datenschutzrechtliche Notwendigkeiten. Aber was haben die Unternehmen mit den Daten getan, die sie nicht auf die neuen Systeme übertragen haben? Die mit Abstand teuerste und risikoreichste Variante ist nach Aussagen vieler Experten, die Daten auf den alten Systemen zu belassen.

Aus den Ergebnissen mit dem Umgang historischer Daten selbst lässt sich ablesen, dass in über der Hälfte der Transformationsprojekte gleichzeitig die Datenbasis bereinigt wurde. Hierbei wurden überalterte und nicht mehr benötigte Daten entweder gelöscht oder archiviert bzw. im Altsystem belassen.

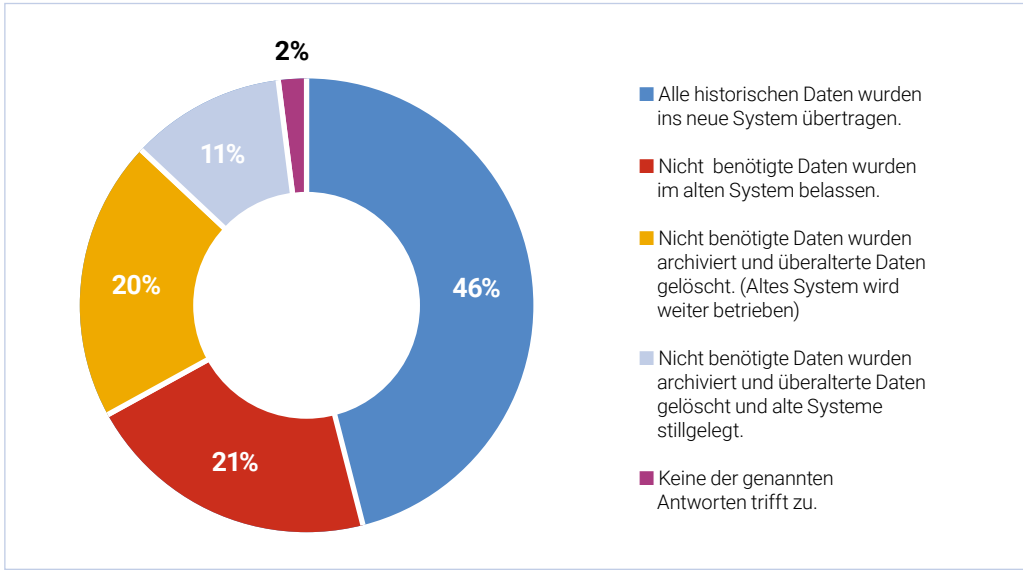


Abbildung 25: Was wurde, im Rahmen der Transformation, mit historischen Daten gemacht?

Kategorie 5

ERFAHRUNGEN

Welche Herausforderungen haben die Verantwortlichen bei ihrer Transformation überrascht?

Wir wollten verstehen, welche Probleme und Herausforderungen die Befragten im Zuge ihrer Transformation zu lösen hatten. Dazu haben wir die 630 Transformationsverantwortlichen gefragt, welche Schwierigkeiten sie im Laufe der Transformation überrascht haben. Dabei wurde die fehlende Kompetenz der eigenen Mitarbeiter als eine der größten Überraschungen identifiziert. Des Weiteren wurden Probleme mit der Datenqualität und Ressourcenknappheit sowie mangelnde Erfahrung im Management und der Organisation großer Projekte ebenfalls nicht in dem Umfang vorausgesehen. Dies spiegelt sich auch in der Betrachtung der einzelnen Regionen wider.

In der DACH-Region nannten 35% der Befragten die Ressourcenknappheit als größte Überraschung im Transformationsprojekt, gefolgt vom fehlenden Know-how der Mitarbeiter und Problemen mit der Datenqualität. Ähnliche Herausforderungen wurden auch in der Nordic-Region identifiziert, jedoch spielte hier zusätzlich die fehlende Erfahrung im Management und der Organisation großer Projekte eine Rolle. In den USA nannten die Befragten das fehlende Know-how der Mitarbeiter als größte Herausforderung. Fast 50% der befragten US-amerikanischen Unternehmen waren überrascht vom fehlenden Know-how ihres Teams im Zusammenhang mit ihrem Transformationsprojekt.

Außerdem nannten die US-Manager die mangelnde Erfahrung im Management und der Organisation großer Projekte, gefolgt von der Problematik in der Datenqualität als weitere Punkte, die sie im Transformationsprojekt überrascht haben. Auch in Großbritannien war das fehlende Know-how der Mitarbeiter die größte Herausforderung, gefolgt von der Ressourcenknappheit.

Werden die Ergebnisse dieser Frage betrachtet, so kann man zu der Erkenntnis kommen, dass die Unternehmen das Transformationsprojekt wahrscheinlich unterschätzt haben. Beobachtet man die Einschätzung einiger IT-Analysten, so wird das Thema Ressourcenknappheit weiter ansteigen und die Probleme, die daraus entstehen, verschärfen sich.

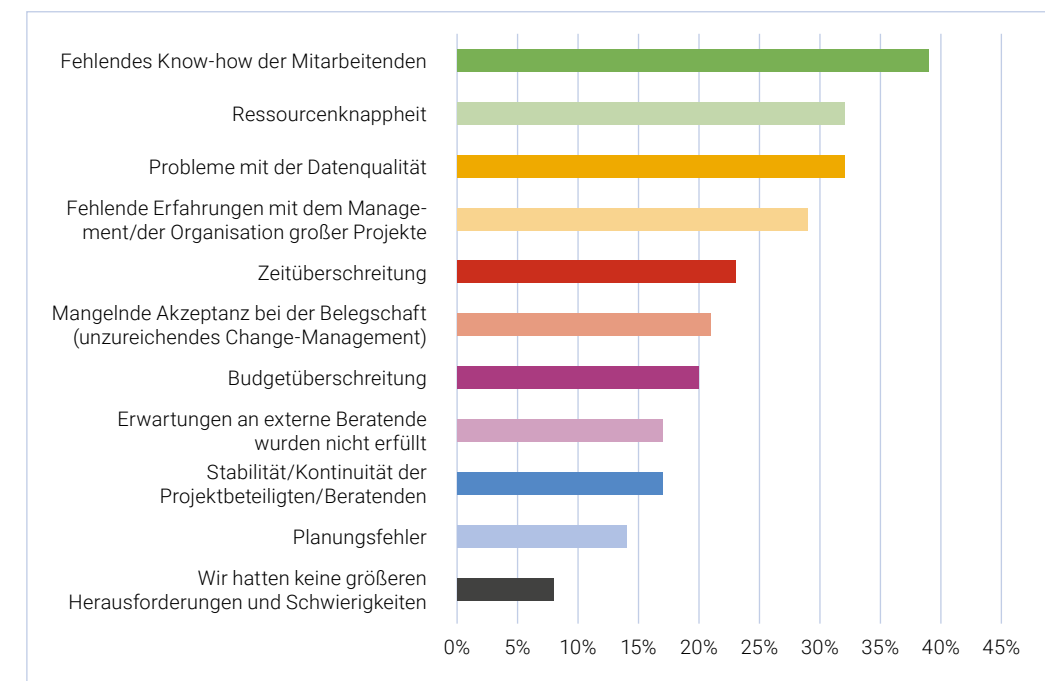


Abbildung 26: Herausforderungen im Transformationsprozess



Für uns war die Einbindung eines Beratungspartners mit hoher technischer Transformations-Kompetenz ein wichtiger Erfolgsfaktor für unser Projekt.

Ulf Hannibal, SVP Global Platform Transformation, E.ON Digital Technology



Was würden Sie heute im Rahmen des Transformationsprozesses anders machen?

Die Erfahrungen, die die Befragten mit ihrer Transformation gemacht haben, sind besonders wertvoll, um daraus Schlüsse für weitere vergleichbare Projekte zu ziehen. Wir haben die 630 Führungskräfte gefragt, was sie bei der nächsten Transformation besser bzw. anders machen würden. Über alle Regionen hinweg zeigt sich, dass ähnliche Trends zu beobachten sind. Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie – sollten sie nochmals in der gleichen Situation sein – mehr Ressourcen (46%) und mehr Zeit (38%) für das Projekt einplanen würden. An dritter Stelle auf dieser Liste liegen gleichauf: sich früher mit der Thematik zu beschäftigen (32%) und auch früher wichtige Entscheider einzubinden. 28% würden den Change-Prozess besser oder anders gestalten. 26% würden sich auf die wichtigsten Prozesse konzentrieren, und 19% würden Berater früher engagieren. 26% der Befragten würden sich auf die wichtigsten Prozesse konzentrieren, und 19% würden Berater früher engagieren.

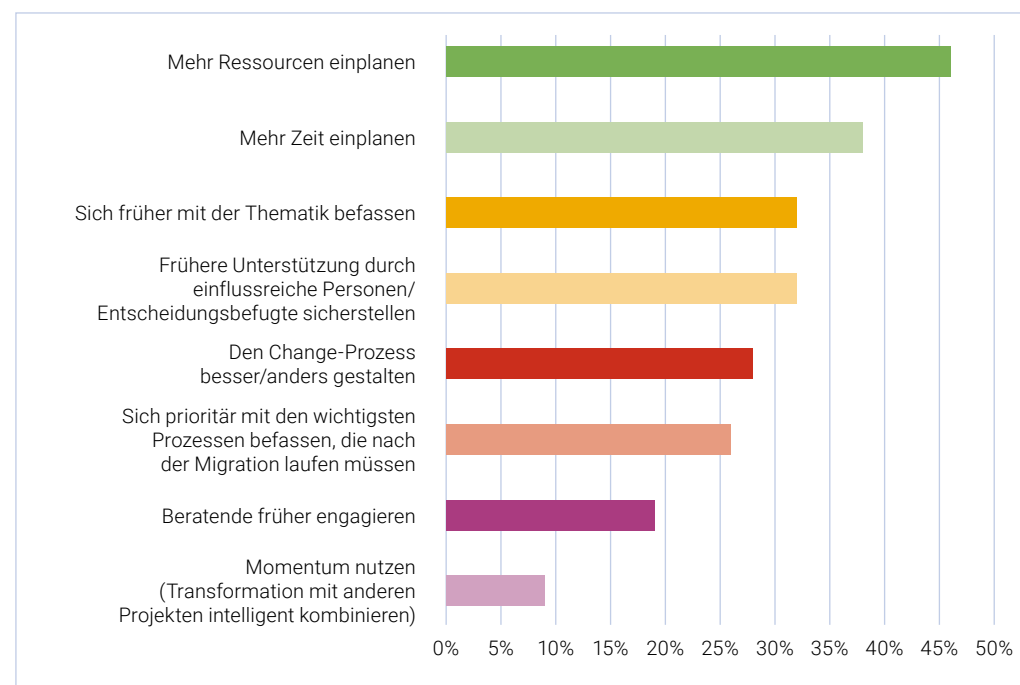


Abbildung 27: Was würden Sie heute im Rahmen des Transformationsprozesses anders machen?

Früher waren Stammdatenprojekte die ungeliebten Kinder im Unternehmen. Das hat sich sehr verändert. Vorstände wollen zum Data-Driven-Unternehmen werden und all die Möglichkeiten der Automatisierung nutzen. Und das geht eben einfach nicht mit falschen, veralteten oder doppelten Stammdaten.

Burkhard Hergenhan, Head of Data Management & Compliance (ppa.), Nativion

Im Regionen-Vergleich stehen im DACH- und Nordic-Raum sowie in Großbritannien die Zeit- und Ressourcenknappheit im Vordergrund. Ganz anders in den USA. Hier sahen die Befragten zu 51% Verbesserungspotenzial darin, sich auf die wichtigsten Prozesse zu konzentrieren, die nach der Migration wieder laufen müssen. Obwohl dieser Wert – anders als bei den anderen Regionen – auffällig hoch ist, lässt sich diese Zahl vor dem Hintergrund des hohen Anteils an Brownfield-Migrationen in den USA erklären. Der Change-Prozess wird in den USA mit 46% am häufigsten von allen Regionen als Verbesserungspotenzial genannt, während die DACH-Region mit 20% den geringsten Wert aufweist. Unternehmen in den USA haben deutlich stärker die Erfahrung gemacht, dass ihr Change-Prozess erfolgskritisch ist, um ihre Transformationsziele zu erreichen.



Die Studie zeigt eindrucksvoll: Die meisten Unternehmen unterschätzen das Projekt „Transformation“. Angefangen bei den notwendigen Ressourcen, dem Know-how des eigenen Teams bis hin zur Datenqualität.

Holger Strotmann, CEO, Nativion

Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Transformationsprozess?

Von den verantwortlichen Managern wollten wir wissen, was die wesentlichsten Erfolgsfaktoren für ihre Transformation waren. Über alle Regionen hinweg wurden die Transparenz über ihre Daten sowie tiefes Know-how der eigenen Prozesse als erfolgskritisch beurteilt. Diese Faktoren spielen jedoch in den verschiedenen Regionen eine unterschiedliche Rolle:

In der DACH- und Nordic-Region sind tiefes Know-how der eigenen Prozesse und bisher eingesetzter Systeme sowie Transparenz über alle Daten von größter Bedeutung. Das ist in Großbritannien sehr ähnlich. Hier liegt jedoch das Commitment des Managements schon auf Platz 2. Das tiefe Know-how zu den eigenen Prozessen ist auch in der Nordic-Region Spitzenreiter bei den wichtigsten Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Transformation. Jedoch liegt für die Befragten das Transformations-Know-how mit 33% auf Platz 2 in der Reihenfolge der entscheidenden Faktoren. Dagegen wird das Transformations-Know-how bei den Briten mit 23% und in der DACH-Region mit 24% gewichtet.

Analog zu den vorherigen Antworten wurde als wichtiger Erfolgsfaktor für die Transformation das Change-Management in den USA höher bewertet als in Großbritannien und der DACH-Region.

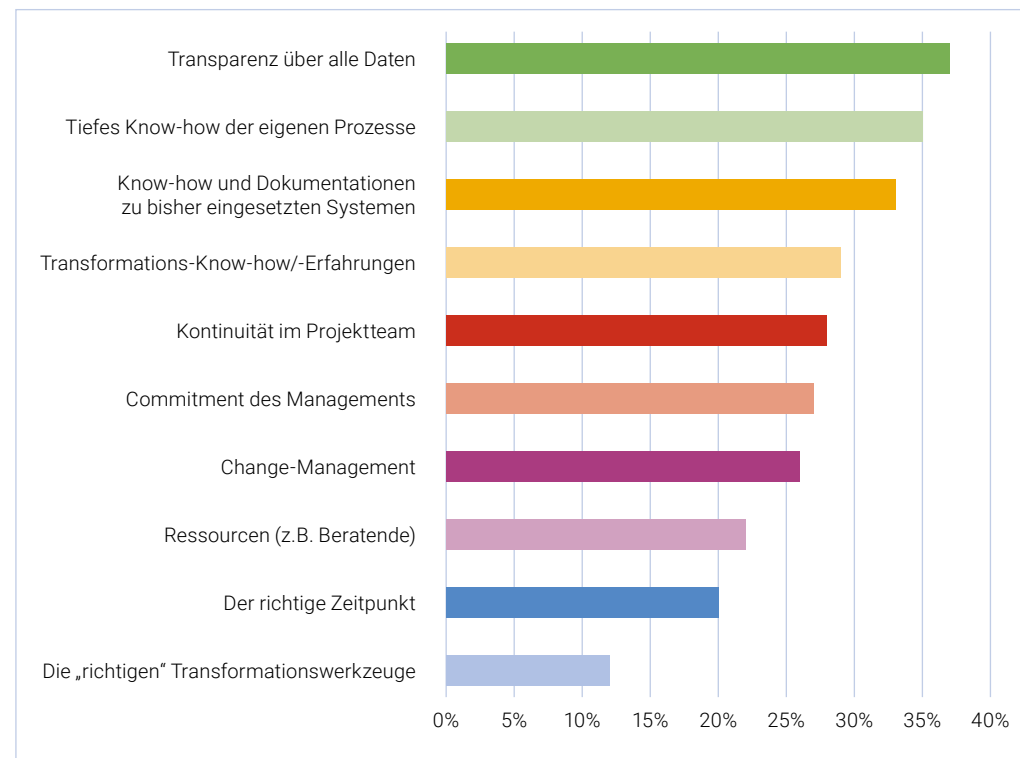


Abbildung 28: Die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Transformationsprozess

Neben den Erfolgsfaktoren im Transformationsprozess wurde auch nach den größten Erfolgen des umgesetzten Projektes gefragt. Der größte Teil der Befragten gab an, dass die Effizienzsteigerung ihr größter Erfolg im Projekt war. Auf Platz 2 folgt die Kostensenkung. Danach folgten die Steigerung der Transparenz und die gesteigerte Innovationsfähigkeit.

Auch in diesem Punkt gab es unterschiedliche Sichtweisen in den Regionen: Die USA feierten mit einem Anteil von 53% den größten Erfolg beim Thema Effizienzsteigerung in ihrem Projekt, gefolgt von Großbritannien mit 42% und der DACH-Region mit 36%. Hinsichtlich der Kosteneinsparung hatten die Befragten in der Nordic-Region mit 36% den höchsten Anteil an Antworten, während die USA mit 10% den niedrigsten Anteil aufweisen.

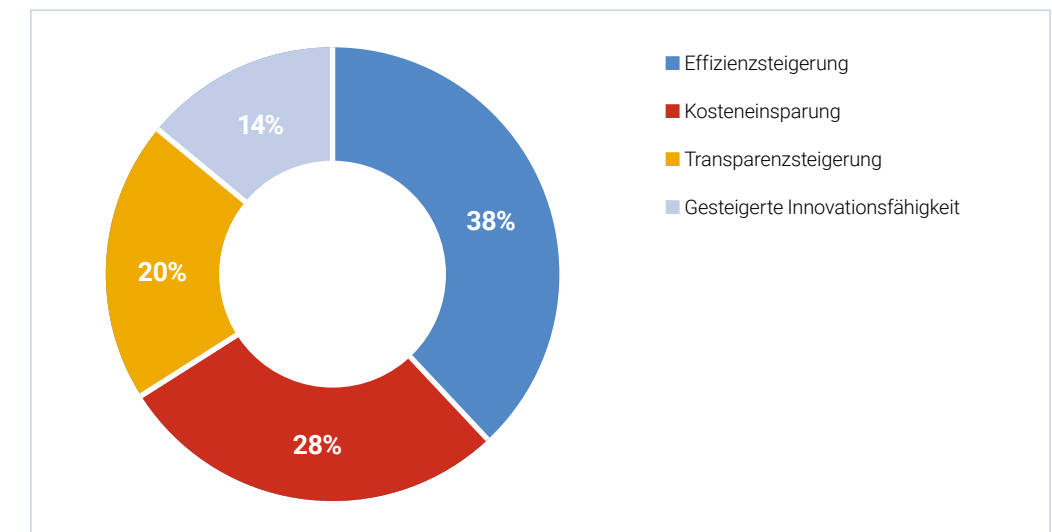


Abbildung 29: Die größten Erfolge in Transformationsprojekten

Unternehmensverantwortliche bestätigen in dieser Studie, dass ihre größten Transformationserfolge neben Kostensenkung, Steigerung der Effizienz, Transparenz und Innovationsfähigkeit sind. Für mich zeigt das, dass Systeme wie SAP S/4HANA längst nicht nur Versprechen auf Folien darstellen, sondern, dass diese handfesten Vorteile auch umgesetzt werden können.

Lorenz Beckmann, Principal Expert and Solution Advisor SAP S/4HANA & Sustainability, NTT DATA Business Solutions

Wie schnell müssen Systeme zukünftig angepasst werden können?

Die Befragten wurden auch in diesem Jahr gebeten, zu definieren, wie schnell relevante Veränderungen an ihren Systemen für sie zukünftig umsetzbar sein müssten. 32% der Befragten gaben an, dass Veränderungen innerhalb von 3 bis 6 Monate umgesetzt werden sollten, während 34% sogar einen Zeitraum von nur 1 bis 3 Monaten nannten. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung schnell anpassbarer IT-Systeme zur Umsetzung von Reaktionsschnelligkeit in einem Umfeld sich ständig verändernder Unternehmensanforderungen.

Bei der Betrachtung der regionalen Unterschiede zeigt sich, dass die nordischen Länder die höchste Anforderung an die Geschwindigkeit bei der Anpassung von IT-Systemen haben. Im Vergleich zu anderen Regionen wollen 36% der Befragten aus den nordischen Ländern und 35% der US-amerikanischen Befragten, dass Anforderungen innerhalb von 1 bis 3 Monaten umgesetzt werden. Die Befragten in Großbritannien waren dagegen zu 39% der Ansicht, dass ihnen die Umsetzung der Anforderungen innerhalb von 3 bis 6 Monaten ausreicht.

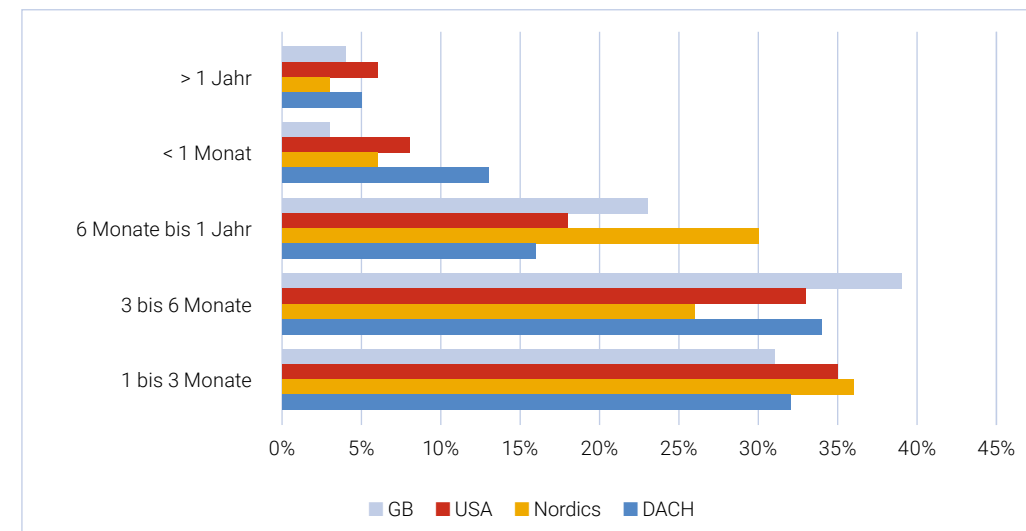


Abbildung 30: Schnelligkeit der Umsetzung unternehmensrelevanter Veränderungen in zukünftigen Systemen

Wurde Ihr Transformationsprojekt aufgrund aktueller politischer und/oder wirtschaftlicher Entwicklungen neu priorisiert?

Politische Instabilität, Handelskonflikte und Pandemie sind der Stoff, aus dem Wirtschaftskrisen und Unternehmenspleiten geschnitzt sind. Wir wollten wissen, welchen Einfluss die Krisen der letzten ca. 2 Jahre auf die Transformationsprojekte hatten. Wurden die Projekte aufgrund aktueller politischer und/oder wirtschaftlicher Entwicklungen neu priorisiert, verschoben oder gestrichen?

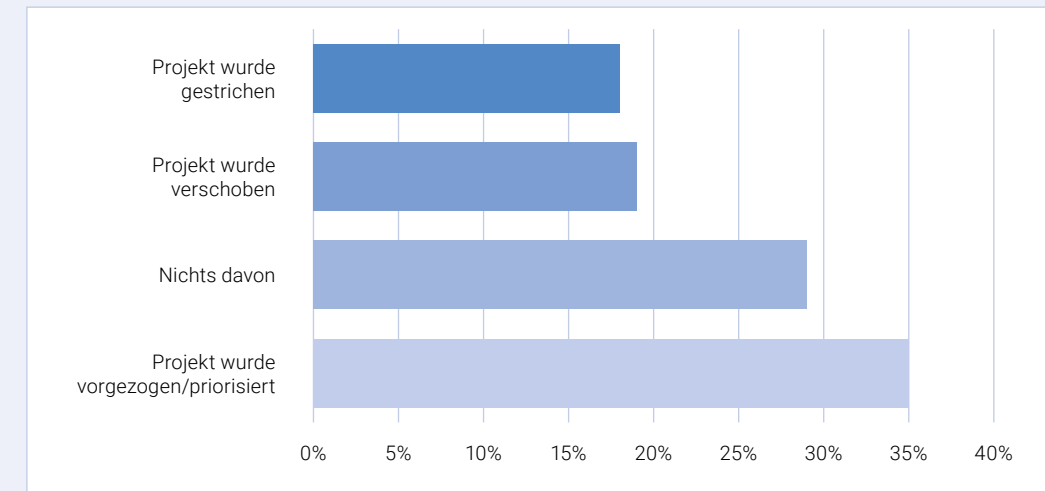


Abbildung 31.1: Priorisierung von Transformationsprojekten

In der diesjährigen Transformationsstudie wurden die Entwicklungen der Transformationsprojekte genauer betrachtet. Interessant ist, dass mehr als ein Drittel der Transformationsprojekte (35%) vorgezogen oder priorisiert wurden. 29% der Befragten gaben an, dass ihr Transformationsprojekt von den politischen oder/und wirtschaftlichen Verwerfungen nicht betroffen war. Je 19% bzw. 18% der Projekte wurden verschoben oder gestrichen.

Hinsichtlich einer Verschiebung oder Streichung des Projektes zeigten sich keine regionalen Unterschiede. Der größte Unterschied lag jedoch in der Priorisierung von Projekten: in den USA wurden mit 46% die meisten Projekte höher priorisiert, gefolgt von Großbritannien mit 42%. Die geringste Priorisierung war in der Nordic-Region mit 34% zu finden.

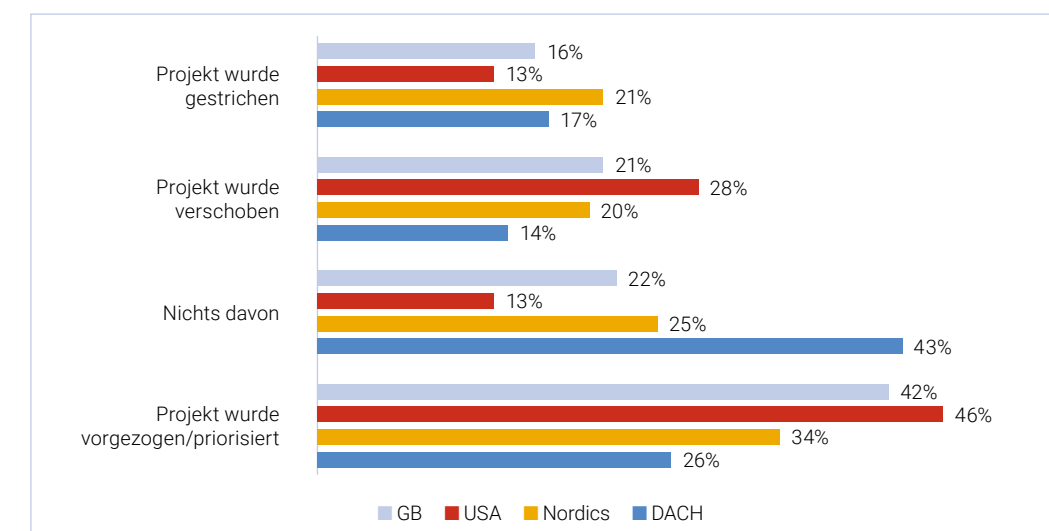


Abbildung 31.2: Priorisierung von Transformationsprojekten



“ Nicht nur das Support-Ende der SAP hat die Unternehmen in Sachen Transformation unter Druck gesetzt. Auch die Entwicklungen rund um Corona haben vielen Unternehmen schonungslos offen gelegt, wo sie mit ihrer digitalen Transformation stehen. Das hat bei vielen unserer Kunden zur Neupriorisierung ihrer Transformationsvorhaben geführt!

Patric Dahse, CEO, Nativion

Kategorie 6

ANFORDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT

Wurden die Transformationsziele erreicht?

Im letzten Kapitel wurde der Projekterfolg der Befragten bewertet und ihre Wünsche für zukünftige Transformationsprozesse ermittelt.

Über alle Regionen hinweg gaben 63% der Befragten an, ihre Ziele vollständig erreicht zu haben. Für 36% der Befragten wurde das Ziel teilweise erfüllt, während lediglich 1% der Befragten angaben, das Ziel gar nicht erreicht zu haben.

Die USA schnitten hierbei am besten ab, da dort 82% der Unternehmen ihr Ziel vollständig erreichen konnten. Großbritannien belegt mit großem Abstand den zweiten Platz bei der Zielerreichung. Die nordischen Länder folgten mit 59% und die DACH-Region mit 55%.

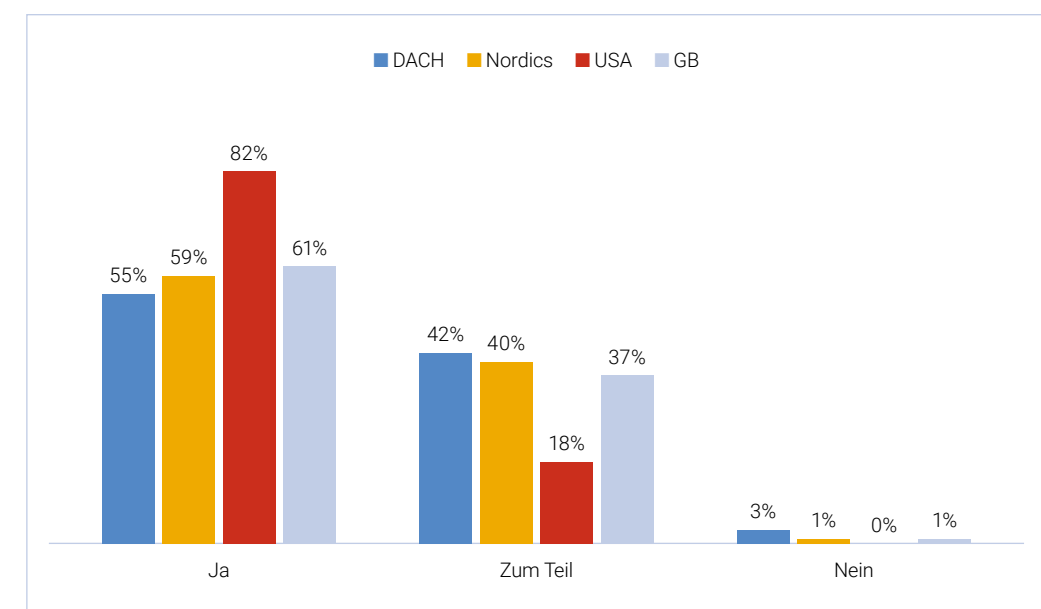


Abbildung 32: Erreichung der Transformationsziele



Die Studienergebnisse bestätigen unsere Erfahrungen aus den letzten Jahren. Als global aufgestelltes SAP-Beratungshaus realisieren wir Transformationsprojekte in 30 Ländern. Je nach Region haben wir dabei unterschiedliche Anforderungen und Herausforderungen an die digitale Transformation identifiziert. Entsprechend der individuellen Kundenbedürfnisse entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen. NTT DATA Business Solutions entwirft, implementiert, verwaltet und erweitert SAP-Lösungen kontinuierlich, damit Unternehmen weltweit diese optimal nutzen können. Wir stellen an uns selbst den Anspruch, Trends frühzeitig zu erkennen, dafür bildet diese Studie die ideale Basis.

Norbert Rotter, Vorstandsvorsitzender von
NTT DATA Business Solutions und EVP von NTT DATA, Inc.

TRANS- FORMATIONS- STUDIE 2023 FAZIT

2022 wurde die Transformationsstudie erstmals in Deutschland, Österreich und in der Schweiz durchgeführt. Nach großer Aufmerksamkeit bei Kunden und Fachpresse haben NTT DATA Business Solutions und die Nativion beschlossen, die Studie gemeinsam auszubauen und weiterzuentwickeln. So konnten wir nicht nur das Studiendesign maßgeblich verbessern, sondern die Transformationsstudie 2023 auch internationalisieren. Das Ergebnis: 630 Abteilungsleiter und Topmanager aus 9 Ländern haben an dieser Untersuchung teilgenommen.

Nachfolgend fassen wir die wesentlichen Erkenntnisse der diesjährigen Studie noch einmal zusammen:

Kostensenkung ist die Hauptmotivation für die Transformation



Europa will Kosten senken, Amerika setzt auf Innovation. So kann man die Ergebnisse der Transformationsstudie 2023 zusammenfassen. Auf die Frage nach den Gründen für den Start ihrer Transformationsprojekte gaben die meisten Befragten Reorganisationsgründe an. An zweiter Stelle wurde die Kostensenkung als Ziel für diese Transformation benannt. Dabei gibt es einen sehr großen Unterschied zwischen Amerika und Europa. Ist die Kostensenkung mit sattem Abstand in Deutschland die Hauptmotivation (Platz 1 mit 52%) für die Transformation, so spielt sie in Amerika mit 31% auf Platz 8 eine wesentlich geringere Rolle. In Europa erwartete man sich von der Transformation durchweg überall einen relevanten Beitrag zur Kostensenkung. In allen Ländern war deswegen die Kostensenkung mindestens auf Platz 2 der Gründe, warum man die Transformation überhaupt gestartet hatte. Um das zu belegen, hilft zusätzlich die Frage aus der Studie, welche Folgen man erwartete, wenn man die Transformation nicht durchgeführt hätte. Die Antwort: „höhere Kosten“ war in Europa durchgehend auf Platz 1. Hier sind sich die amerikanischen Befragten mit den Europäern einig. Auch sie erwarteten steigende Kosten ziemlich weit vorne (Platz 2). Größere Angst haben die Manager der USA nur vor Inkompatibilität zu modernsten Technologien (mit 53% auf Platz 1 sogar noch vor Kostensteigerung mit 50%).

Apropos Ziele der Transformation: Interessant ist, dass nur 62% der Befragten ihre Ziele erreicht haben! Dieser Wert ist am niedrigsten in der DACH-Region. Hier sind es nur 55%, die ihre Transformationsziele vollständig erreicht haben! Warum die Ziele nicht alle erreicht wurden? Ein paar Anhaltspunkte könnten die folgenden Interpretationen geben.



Die Transformation wurde unterschätzt!

Eine weitere Erkenntnis zieht sich wie ein roter Faden durch die Transformationsstudie 2023: Die technische Umsetzung der Transformation, also der Umstieg auf neue Prozesse, Systeme und Plattformen, wird von vielen Unternehmen noch immer unterschätzt. Schon bei der Planung erkennen die meisten befragten Führungskräfte, dass die Komplexität des Projektes herausfordernd ist. Auch die fehlenden Personalressourcen und das ebenfalls fehlende Know-how stellten die größten Herausforderungen bei der Planung dar. Besonders überrascht haben die Unternehmen offensichtlich das fehlende Transformations-Know-how in ihrem Unternehmen und die Ressourcenknappheit im Projekt selbst. Die schlechte Datenqualität lag zusammen mit den fehlenden Ressourcen auf Platz 2 der unangenehmen Überraschungen im Transformationsprozess. Kaum deutlicher könnte die Frage, was die Befragten im Wiederholungsfall anders oder besser machen würden, zeigen, dass man sich mit der Aufgabe überschätzt hat. Auf den ersten drei Plätzen lagen die Vorsätze für die Zukunft „mehr Ressourcen einzuplanen“, „für das Projekt mehr Zeit einzuplanen“ und „sich früher mit dem Transformationsvorhaben zu befassen“.



Housekeeping ist entscheidender Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Transformation

Wer seinen Hausstand umziehen muss, ist zur Bestandsaufnahme gezwungen. Was habe ich? Was muss mit? Was kann weg? Nicht anders geht es Unternehmen, die Prozesse anpassen, neue Systeme und Plattformen einführen wollen. Auf die Frage, was die wichtigsten Erfolgsfaktoren ihrer Transformation waren, antworteten die Befragten „Prüfung der Datenqualität“ und die „Bestandsaufnahme“. Wie wichtig die Bestandsaufnahme und die Steigerung der Datenqualität im Transformationsprojekt waren, macht deutlich, wie sehr die Unternehmen mit der Datenqualität im Projekt zu kämpfen hatten. Nur so lässt sich erklären, dass die Befragten auf die Frage, was sie am meisten im Laufe des Transformationsprojektes überraschte, die schlechte Datenqualität nannten. Sie belegt in Deutschland sogar mit 35% mit Abstand den ersten Platz bei den unliebsamen Überraschungen. Das ist weniger verwunderlich, wenn man sich die Antworten auf die Frage nach dem Alter der Systeme vor der Transformation anschaut. Hier zeigt sich, dass Deutschland am längsten an alten Systemen festhält.

Transformations-Know-how ist eine Schlüsselressource



In vielen Antworten zur Studie wird eines deutlich: Es fehlt an Ressourcen und Know-how. Fehlendes Transformations-Know-how ist über alle Länder gesehen die unangenehmste Überraschung des hinter den Befragten liegenden Transformationsprojektes. Fast 40% bestätigen das! In den USA sind es sogar 50% der Unternehmen. Auf unsere Frage, welche organisatorische Aufgabe erfolgskritisch für das Transformationsprojekt war, antworteten 46% der Befragten „neue Kompetenzen aufbauen“. Das war bei dieser Frage der Spitzenwert. In der DACH-Region lag der Wert sogar bei 54% (Deutschland 57%). 33% aller befragten Unternehmen mussten externe Berater dazubuchen. In den USA waren es sogar 51%, die externe Hilfe brauchten. Dabei zeigt sich, dass je größer das Transformationsprojekt war, desto häufiger wurden Berater hinzugezogen. Auf die Frage, was die größte Herausforderung bei der Transformationsplanung war, antworteten die Befragten zu 37% „das Management der Personalressourcen“. Ca. 30% hatten bei der Planung schon Probleme, das Know-how für das Projekt bereitzustellen.

Cloud-Dienste verbreiten sich in großen Schritten



61% der Unternehmen gaben an, dass sie als Ergebnis ihres Transformationsprojektes nun mehr Cloud-Dienste nutzen. Hier sind die Daten regional unterschiedlich. Während die Nordic-Länder nur zu 50% mehr Cloud-Dienste als Ergebnis ihrer Transformation nutzen, so sind es in den USA 81%. Leider haben wir keine Erkenntnisse darüber, von welchem Niveau aus diese Steigerung in den jeweiligen Regionen erfolgte. Eines zeigt es dennoch deutlich: Selbst bei dem größten Cloud-Skeptiker unserer Befragung, der Schweiz, nutzen schon 48% der Unternehmen mehr Cloud-Dienste nach ihrer Transformation als vorher. Analysten bestätigen den Trend, der auch unsere Studie eindeutig belegt. IT goes Cloud.



Krisen beschleunigen die Transformation

Wir wollten wissen, ob die Ereignisse der letzten Jahre (Corona, Ukraine-Krieg, Energiekrise, Inflation) einen Einfluss auf die geplanten Transformationsprojekte hatten. Über alle Länder hinweg gaben 35% der Befragten an, dass Transformationsprojekte aufgrund der politischen Turbulenzen höher priorisiert oder vorgezogen wurden. Die allerwenigsten haben Projekte verschoben. Für 30% hatten die Entwicklungen der letzten Jahre überhaupt keinen Einfluss auf die Roadmap. Transformationsbeschleunigend haben sich ganz besonders die politischen Ereignisse in den USA mit 46% und in Großbritannien mit 42% ausgewirkt. In der DACH-Region hatten die politischen Herausforderungen der letzten Jahre den geringsten Effekt auf die Transformations-Agenda. Nichtsdestotrotz haben mehr als 1/3 aller Unternehmen ihre Transformationsprojekte im Zuge der politischen Krisen vorgezogen oder höher priorisiert. Es ist davon auszugehen, dass vor allem den Kostensteigerungen durch die hohe Inflation, Maßnahmen zur Ausgabenreduzierung entgegengestellt werden sollten. Die streckenweise Schließung von Geschäften und Produktionsunternehmen im Zuge der Corona-Pandemie wird den Druck auf innovative Business-Lösungen zusätzlich erhöht haben.



Kaum Chancen für kurze Betriebsunterbrechungen

Große Systemumstellungen ziehen meist Betriebsunterbrechungen nach sich. Wie groß diese werden, hängt von vielen Parametern ab. Erfolgt die Umstellung im Big-Bang-Verfahren, in vielen kleinen Schritten oder in ein paar großen? Fange ich auf der grünen Wiese neu an, transferiere ich alle Prozesse und Daten einfach in das neue System oder betreibe ich eine selektive Datenmigration? Egal wie, es gibt schlechte Nachrichten für die Projektteams in den Unternehmen. Fast 20% aller Unternehmen bestätigten, dass sie sich gar keine Betriebsunterbrechung leisten können, ohne spürbare Konsequenzen für den Geschäftsbetrieb zu erleiden. Weitere 30% können sich da nur wenige Stunden vorstellen. Damit ist das Fenster für Umstellungen durch Transformationen bei 50% der Unternehmen maximal ein paar Stunden. In der DACH-Region liegt dieser Wert sogar bei 57%. Das ist sicher mit dem starken, international erfolgreichen Mittelstand in dieser Region zu erklären. Unternehmen, die rund um die Uhr oder global produzieren und vertreiben, haben größere Herausforderungen als regionale Champions. Nochmals fast 30% können sich an dieser Stelle höchstens ein Wochenende Ausfall vorstellen, ohne den Geschäftsbetrieb in echte Schwierigkeiten zu bringen. Wir werden diesen Wert in den Studien der nächsten Jahre weiter beobachten. Es steht zu erwarten, dass das Fenster weiter schrumpft.

Essenz der Transformationsstudie 2023



Als Essenz zur diesjährigen Studie bleibt der Eindruck, dass die Transformationsvorhaben der Unternehmen vor allem unter mangelnder Vorbereitung, einem engen Markt für Berater, zu wenig qualifiziertem Personal und einem schrumpfenden Fenster für Betriebsunterbrechungen leiden. Nichtsdestotrotz konnte die Mehrheit der befragten Unternehmen trotz einiger Hindernisse die an ihre Transformation geknüpften Zielsetzungen und Erwartungen erreichen, was sich allem voran durch Effizienzgewinne und Kostensenkungen deutlich zeigt.

Die von Nativion und NTT DATA Business Solutions gemeinsam umgesetzte Transformationsstudie wird jährlich wiederholt. Diese Methodik macht es fortan möglich, Trends und Entwicklungen bestmöglich zu beobachten und weitere Erkenntnisse auch daraus zu ziehen.

Registrieren Sie sich bei Nativion oder NTT DATA Business Solutions für einen Newsletter oder bookmarken Sie unsere Blogs – damit Sie ab sofort keine aktuellen Studienergebnisse mehr verpassen.



We Transform. SAP® Solutions into Value

NTT DATA Business Solutions ist ein global agierendes IT-Beratungshaus mit Fokus auf SAP-Lösungen. Es treibt Innovationen voran: Von der Beratung und Implementierung bis hin zu Managed Services und darüber hinaus verbessern es kontinuierlich SAP-Lösungen und -Technologien, damit sie für Unternehmen – und ihre Mitarbeitenden – funktionieren.

Die Dienste von NTT DATA Business Solutions können in über 30 Ländern in Anspruch genommen werden und seit dem dreißigjährigen Bestehen hat NTT DATA Business Solutions tausenden von Unternehmen dabei geholfen, noch effizienter und produktiver zu werden. Mehr als 13.000 Mitarbeiter sind global tätig und begleiten Kunden auf Ihrem Weg zu einem Intelligent Enterprise – wo auch immer sie damit beginnen möchten!



**Zu unserem kostenfreien
Infoservice anmelden:**
<https://nttd.link/News>



Nativion ist ein digitales Umzugsunternehmen. Es transportiert keine Tische, Aktenschränke oder Stühle. Nativion bewegt geschäftskritische Daten und Prozesse von einer technologischen Plattform in eine andere – reibungslos und kostensparend. Die Nativion Experten werden immer dann gerufen, wenn mittelständische und große Unternehmen ihre IT-Systeme modernisieren, optimieren, trennen, zusammenführen oder umbauen möchten! Dieses exklusive Know-how zur technischen Transformation ermöglicht Nativion Kunden, ihre Daten und Prozesse immer auf den modernsten und innovativsten Technologien zu nutzen. Als Inc. 5000 und FT 1000 ist die Nativion Gruppe seit nunmehr 4 Jahren in Folge eines der am dynamisch wachsenden Software- und IT-Beratungsunternehmen Europas.

Bei der Transformation von Daten unterstützt die Experten der Nativion die eigenentwickelte Software Nativion DCS. Nativion ist Gründungsmitglied der SAP S/4HANA Selective Data Transition Engagement Community.



**Unseren kostenfreien Newsletter
erhalten Sie unter:**
www.nativion.com/de/newsletter

Sie haben Fragen rund um das Thema digitale Transformation?
Kontaktieren Sie uns einfach!

NTT DATA Business Solutions AG
Tel. +49 800 480 8007
anfrage-solutions-de@nttdata.com
www.nttdata-solutions.com

Nativion GmbH
Phone: +49 6227 73-1400
info@nativion.com
www.nativion.com