



BERICHT: DIE ZUKUNFT DER IT

Zukunftsstarke und moderne IT-Strategien für langfristige Erfolge



INHALT

03 Kurzfassung

Wie wird die IT in der Zukunft aussehen?

Wesentliche Erkenntnisse

05 Teil I: Von innen nach außen

Automatisierung und Zusammenarbeit

Soziale Kompetenz und Strategie vorherrschend in Stellenbeschreibungen

Platz schaffen im Vorstand

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion bleiben entscheidend für den Erfolg

Weniger Fleißarbeit, mehr Kreativität

12 Teil II: Die Weiterentwicklung der IT-Führungskraft

Gesucht: Führungsfähigkeiten

Komplexität ist für Führungskräfte das größte Hindernis

Automatisierung: Das ultimative Ziel des IT-Managements

Automatisierung: Raum schaffen und lernen

17 Teil III: Der Aufstieg der regionalen IT

Der Tempounterschied bei der digitalen Transformation

Mehr Zufriedenheit im Job durch Technologieinvestitionen

21 Schlussfolgerungen

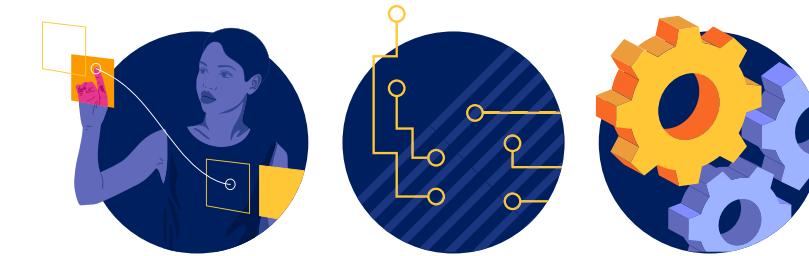
22 Umfang und Methodik der Befragung



KURZFASSUNG

Wie wird die IT in der Zukunft aussehen?

Aufbauend auf unserem Bericht [The Future of Work](#), in dem die Entwicklung der Rolle der Technologie am Arbeitsplatz betrachtet wurde, beleuchtet unser Bericht „Die Zukunft der IT“ die Veränderungen, die Technologie in den kommenden drei bis fünf Jahren in der IT bewirken wird. **Die Zeit ist reif für eine radikale Transformation der Rolle der IT** – intelligente Automatisierung, Low-Code-Plattformen und künstliche Intelligenz (KI) unterstützen immer mehr Unternehmen bei der Straffung komplexer operativer und informationstechnischer Abläufe und befreien Mitarbeitende von manuellen Administrationsaufgaben.



Corona hat unsere Arbeitsweise deutlich verändert – die Pandemie hat die Einführung von Technologien beschleunigt und Unternehmen zur Implementierung und Skalierung von Technologien gezwungen, deren Einsatz sie für die kommenden Jahre nicht geplant hatten. Die Fähigkeit der Technologie, den Geschäftsbetrieb während der Pandemie am Laufen zu halten, hat viele Unternehmensleitungen überzeugt, dass IT nicht nur eine weitere Kostenstelle ist, sondern eine strategisch wichtige Unternehmensfunktion, die mehr Einfluss bei der Entscheidungsfindung verdient.

Im Rahmen dieser Umfrage wollten wir hinter die unmittelbaren Auswirkungen der Pandemie auf die IT blicken. Anhand unserer Umfrage „Die Zukunft der IT“ wollten wir besser verstehen, welche Veränderungen der IT-Funktion durch die digitale Transformation IT-Führungskräfte und -Manager in den kommenden Jahren erwarten.

Dieser Bericht beschreibt, wie die digitale Transformation sich auf zentrale Aspekte der IT auswirken wird – organisatorische Strukturen, Workflows, erfolgskritische Kompetenzen, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitslasten und die relative Macht der IT im Unternehmenskontext. Das Ergebnis ist eine dynamische Momentaufnahme dessen, was heute wichtig ist und wie die anstehenden Entwicklungen die Rollen in der IT weltweit nach Betriebszugehörigkeit und Sektor verändern werden.

Wesentliche Erkenntnisse

Dank rasanter Innovationen und Automatisierung wird sich die Funktion der IT in den kommenden Jahren deutlich anders gestalten.

Wir werden weniger Zeit mit der Instandhaltung der Systemarchitektur verbringen und mehr Zeit mit der Lösung von Geschäftsproblemen.

Das Ende vieler manueller IT-Aufgaben (z. B. Netzwerküberwachung, Datenmanagement, Aufzeichnungen) ist nur eine der Umstellungen. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass sowohl die IT als auch die Personen, die in diesem Bereich erfolgreich sind, sich deutlich weiterentwickeln werden. Wer Spitzenleistungen erzielen möchte, muss bereit sein, im Einklang mit den anstehenden Veränderungen zu wachsen:

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion sind entscheidend.

Die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden mit Blick auf Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion werden zu wichtigen Herausforderungen. Die Bezahlung wird vermutlich steigen müssen, um die besten IT-Führungskräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Die digitale Transformation wird ausgebremst, wenn die knappen Budgets der IT nicht in Angriff genommen werden.

Um Unternehmensziele erreichen zu können, müssen IT-Budgets dezentralisiert und in andere Abteilungen integriert werden. Alternativ müssen Mittel aus anderen Unternehmensfunktionen herangezogen werden.

Die branchenspezifische IT-Fachkraft wird eine entscheidende Rolle spielen.

Durch die Dezentralisierung und Aufteilung von IT-Aufgaben wird die IT stärker in das Unternehmen eingebunden. Somit werden umfassendere Kenntnisse des Unternehmens benötigt. Wer seine Branche am besten versteht und sie in die digitale Zukunft führen kann, wird sich an der Spitze wiederfinden.

Technische Arbeit wird sich verändern.

Die Aufgaben werden weniger manuell und zeitraubend sein, da viele Anwendungen Managern und Führungskräften die Erstellung wiederverwendbarer Elemente ermöglichen, die in zukünftigen Projekten einsetzbar sind. Allerdings nehmen auch die Arbeitslasten zu, und das aus gutem Grund: IT-Führungskräfte werden zum zentralen Antrieb bei einer umfassenden digitalen Transformation oder der Implementierung einfacherer und besser vernetzter Nutzungserfahrungen.

IT-Führungskräfte erfahren noch mehr Wertschätzung.

IT-Führungskräfte bekommen mehr Befugnisse, da digitale Innovationen im Vergleich zu anderen Funktionen immer wichtiger für die Geschäftsergebnisse werden. Gleichzeitig werden sich die Aufgaben von IT-Managern stark verändern, weil sie von IT-Managementaufgaben wie der Wartung von Datenbanken und Netzwerken befreit werden. Schnelle Weiterbildung und Anpassung sind der Schlüssel zum Erfolg.

Manuelle IT-Management-Fähigkeiten verlieren an Bedeutung.

Aufgaben wie Dokumentation, IT-Management und Datenmanagement werden in vielen Fällen automatisiert oder in die Cloud ausgelagert.

IT wird erfüllender.

Rechnen Sie mit mehr Zusammenarbeit und mehr Kreativität. Aufgrund der Optimierung des Anwendungsdesigns durch Low-Code-Plattformen werden Führungs- und Problemlösungsfähigkeiten wichtiger als technische Kompetenzen.

TEIL I

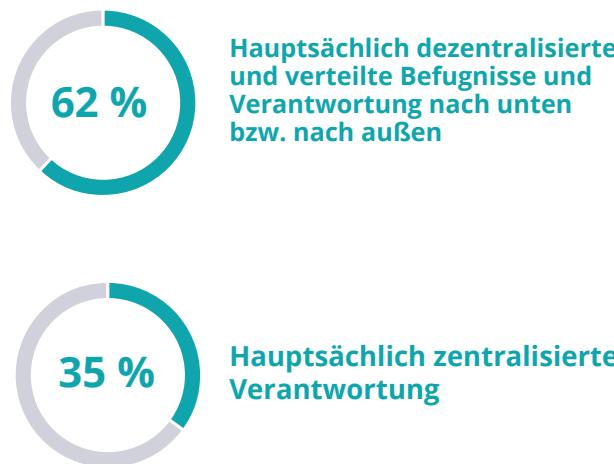
Von innen nach außen

Die IT-Branche steht vor einer radikalen Transformation – Unternehmen sind im Begriff, Technologien in den kommenden drei bis fünf Jahren stärker in ihre Unternehmenskultur, ihre Machtstrukturen und Workflows einzubinden.

Wer diese Veränderungen erfolgreich bewältigen will, muss sie ganzheitlich betrachten. Wir werden einfachere und schnellere IT-Aufgaben erleben – viele IT-Aufgaben werden durch Automatisierung deutlich vereinfacht oder überflüssig, Low-Code-Optionen ermöglichen die Zusammenarbeit mit Unternehmen und mehr Kontrolle über die Entwicklung von Unternehmensanwendungen und unzählige weitere Fortschritte leisten ebenfalls einen Beitrag. Hier sehen Sie einige weitere Veränderungen:



Zu welchen der folgenden Veränderungen kam es hinsichtlich Ihrer aktuellen Rolle im Unternehmen in den letzten zwei Jahren im Hinblick auf Technologie und digitale Transformation?



Automatisierung und Zusammenarbeit

Die digitale Transformation hat bei der Verteilung von Befugnissen und Verantwortung mehrere Arten von Umbrüchen begünstigt. Insbesondere wurden Stakeholder mit anderen Kompetenzen ausgestattet.

Die bedeutendste Veränderung in der organisatorischen Struktur besteht darin, dass verteilte Teams die Verantwortung für einen Großteil der alltäglichen IT-Arbeit übernehmen, während Entscheidungsfindung und Führung weiterhin zentralisiert bleiben. Dies ist eine begrüßenswerte Entwicklung, weil IT-Mitarbeitende in die neu strukturierten Abteilungen integriert werden. So können sie andere Unternehmensfunktionen dabei unterstützen, mithilfe der digitalen Technologie Unternehmensziele zu erreichen. Die Unterscheidung zwischen IT und dem restlichen Unternehmen wird immer unbedeutender.

Da die Verteilung von Befugnissen und Verantwortung auf andere Teile des Unternehmens von Technologien wie Low-Code-Plattformen, intelligenter Automatisierung und Geschäftsprozessmanagement vorangetrieben wird, können Mitarbeitende im gesamten Unternehmen Aufgaben erledigen, die bislang der IT vorbehalten waren. Und während Führung und Kontrolle für die verschiedenen IT-Aufgaben und -Verantwortungsbereiche dezentralisiert werden, übernehmen die IT-Führungskräfte an der Spitze mehr Verantwortung für Entscheidungsfindung und Kontrolle.

Andererseits wird die Zentralisierung von Technologien wie Workflow- und Leistungsmanagement-Software vorangetrieben, die Teamarbeit vereinfachen. Diese Veränderungen vergrößern die Reichweite der IT und erleichtern die funktionsübergreifende Zusammenarbeit, sodass die IT einen größeren Mehrwert schaffen kann.

Soziale Kompetenz und Strategie werden in Stellenbeschreibungen vorherrschend sein

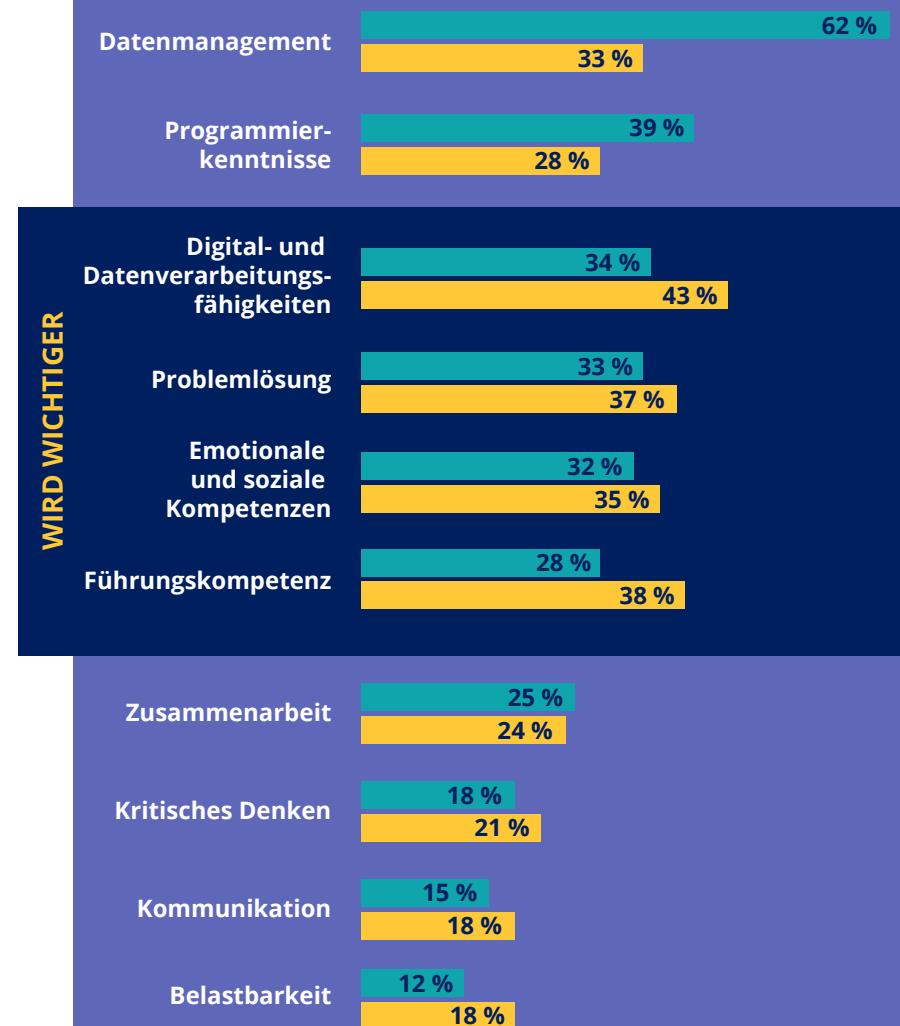
Der IT als Unternehmensfunktion wird häufig eine unterstützende Rolle zugeschrieben, indem sie technisches Know-how beisteuert, das anderen Unternehmensfunktionen bei der Umsetzung ihrer Vision hilft – diese Struktur wird schon bald auf den Kopf gestellt. Die IT wird in zunehmendem Maße mit der Suche nach digitalen Lösungen in Bereichen wie Betrieb, Vertrieb und Marketing beauftragt und **muss sich stärker auf Unternehmensführung, Problemlösungen und soziale Kompetenzen konzentrieren statt auf technisches Wissen.**

Einer der von uns befragten CTOs erklärte: „Wenn wir unter Beweis stellen, dass wir das Unternehmen effizienter machen können, bekommen wir mehr Spielraum. Das ist der Unterschied zwischen: *Hi, Ihr baut doch Schnittstellen! Macht diese Schaltfläche mal violett.* und *Hi, Ihr baut doch Schnittstellen. Diese Schnittstelle hier konvertiert nicht gut, verbessert das mal.*“

Außerdem verlieren heute extrem wichtige Kompetenzen wie Programmieren durch Cloud-Lösungen, intelligente Automatisierung und Low-Code-Plattformen zur Vereinfachung von Prozessen an Bedeutung.

Laut unserer Befragten werden Führungs- und Problemlösungsfähigkeiten sowie emotionale und soziale Kompetenzen als Schlüsselkompetenzen in drei bis fünf Jahren viel wichtiger sein – aber auch Digital- und Datenverarbeitungsfähigkeiten gewinnen an Bedeutung.

Welche drei der folgenden Kompetenzen sind Ihnen aktuell am wichtigsten und welche drei werden in den nächsten zwei Jahren am wichtigsten sein?



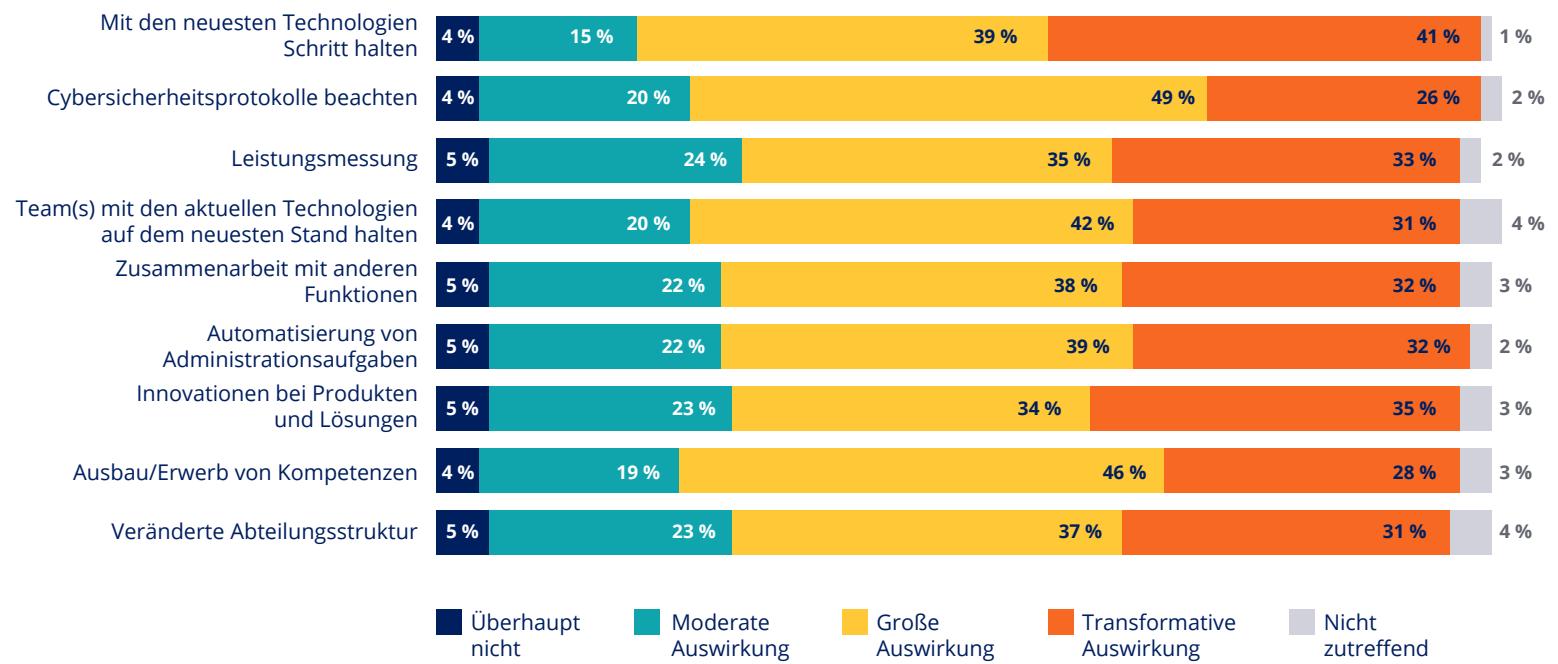
Platz schaffen im Vorstand



Wie hat sich Ihre Rolle als Führungskraft in den letzten zwei Jahren aufgrund der digitalen Transformation und Technologie in den folgenden Bereichen verändert?

In den nächsten drei bis fünf Jahren können wir mit noch mehr CIOs und CTOs in Unternehmensvorständen rechnen. Sie erhalten mehr Verantwortung und Befugnisse, weil Innovation und Betriebsabläufe immer stärker von digitalen Problemlösungen und Technologien abhängen.

Aus der Sicht von knapp 40 % der Befragten erzielt die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensfunktionen schon heute eine große Wirkung. Diese Umstellung könnte Entscheidungsprozesse umfassend verändern, weil Technologie und Betriebsplanung stärker miteinander verknüpft werden. Mit einem solchen Maß an Integration können ältere Unternehmen bei der Revolution ihrer Branchen mit Digital-Native-Startups mithalten.





Welche der folgenden Faktoren sind Herausforderungen für Ihre Unternehmensfunktion?

43 % Datensicherheit

35 % Datenschutz

34 % Tempo der technischen Veränderungen

33 % Mitarbeiterbindung

30 % Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

29 % Budgets im Vergleich zu Anforderungen

28 % Einstellung von Talenten

26 % Geschwindigkeit von Prozessen für externe Stakeholder

26 % Geschwindigkeit von Prozessen für interne Stakeholder

25 % Fähigkeit, bei Veränderungen organisatorische Anpassungen vorzunehmen

25 % Klimawandel/Nachhaltigkeit

23 % Abteilungsübergreifende Skalierung

18 % Isolierte Datenbestände in Abteilungen

17 % Mangelnder geschäftlicher Fokus

33 % der Mitarbeitenden mit Technologiefokus betrachten die Bindung von Talenten als Stolperstein und **28 %** sind der Meinung, die Einstellung von Mitarbeitenden sei ein Hindernis für den Erfolg.

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion bleiben entscheidend für den Erfolg

Die Bemühungen um die Suche und Bindung der richtigen

Talente werden in Zukunft verstärkt – die IT wird wichtiger für die Betriebsabläufe und der bislang technische Schwerpunkt verlagert sich auf geschäftliche und soziale Kompetenzen. Dies wird wahrscheinlich für eine höhere Vergütung der am schwersten zu besetzenden Stellen sorgen, einige Verantwortliche aber auch dazu bringen, Nicht-Technologen einzustellen und zu schulen, weil sie über Problemlösungs- und Sozialkompetenzen verfügen.

Beispielsweise sagte ein von uns befragter CTO aus dem Versicherungswesen, sein Unternehmen betreibe ein eigenes Programmierungs-Bootcamp für neue Mitarbeitende. Ein anderer CTO meinte, er glaube nicht, dass IT-Führungskräfte die Technologen der Zukunft sein müssten, weil sich der Schwerpunkt dieser Rolle immer stärker auf geschäftliche Kompetenzen verlagert.

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equality, Inclusion – DEI) werden in den nächsten drei bis fünf Jahren in bestimmten Branchensektoren und Regionen ebenfalls zu entscheidenden Faktoren. Während insgesamt nur 30 % der Befragten dies als zukünftige Herausforderung betrachteten, werden IT-Führungskräfte in anspruchsvollen und risikoreichen Branchen wie dem Gesundheitswesen (35 %), dem Finanzwesen (33 %) und dem Versicherungssektor (37 %) laut unserer Umfrage am meisten damit zu kämpfen haben.

Im Finanzwesen und Versicherungssektor durchdringen Technologien wie KI und maschinelles Lernen zentrale Aspekte der geschäftlichen Entscheidungsfindung, z. B. beim Underwriting und bei der Identifizierung von Kandidaten für Kredite und Darlehen. **Mit einer stärker diversifizierten IT-Belegschaft im Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, Sexualität und andere benachteiligte Gruppen können diese Sektoren eine zusätzliche Ebene von menschlichen Kenntnissen und Geschäftslogik anwenden** – so können sie genauere und unvoreingenommen Empfehlungen geben. Eine stärkere Vertretung von Menschen mit Behinderung in der IT wird besonders wichtig sein, da Unternehmen immer strengerer Barrierefreiheitsanforderungen umsetzen müssen. Ein weiteres Ergebnis unserer Befragung war, dass DEI ein kritischer Faktor für IT-Angestellte in bestimmten Regionen ist, nämlich in den USA und Frankreich, wo etwa 40 % angaben, dies sei ein entscheidender Faktor.

Um Frauen und andere unterrepräsentierte Persönlichkeiten für die IT zu gewinnen, müssen Unternehmen andere Strategien anwenden. Allerdings könnte auch ein stärkerer Fokus auf Problemlösung, emotionale und soziale Kompetenzen sowie die zunehmende Nutzung von intelligenter Automatisierung und Low-Code-Plattformen die Einstiegshürden senken.

Sind die Mitarbeitenden erst eingestellt, wird das Leistungsmanagement einfacher und sichtbarer. Über 70 % der Befragten sagten, die digitale Transformation habe die eigene Leistung und die ihrer Angestellten transparenter gemacht. Durch Software für die Zusammenarbeit können Manager die Leistung einfacher nachverfolgen und so die Arbeitszeit der Mitarbeitenden optimieren.





Weniger Fleißarbeit, mehr Kreativität

Die digitale Transformation bedeutet einen großen Zwiespalt für IT-Abteilungen. Die Technologie entlastet IT-Angestellte von vielen ihrer heutigen routinemäßigen Administrationsaufgaben – weniger Nacharbeit, Umprogrammierung und Änderungen der Architektur und mehr Wiederverwendbarkeit früherer Arbeitsergebnisse. Allerdings sind 67 % der IT-Angestellten auch überzeugt, dass ihre Arbeitslast dadurch deutlich erhöht wird.

Dennoch erwarten mehr als 60 %, dass die digitale Transformation effizienteres Arbeiten ermöglichen wird. So können sie kreativer sein, besser mit anderen Abteilungen zusammenarbeiten und müssen weniger Zeit für Administrationsaufgaben aufwenden.

Viele verschiedene Technologietrends, darunter auch intelligente Automatisierung und Datenanalysen, sorgen für eine Reduzierung der Arbeitslast. Die eingesparte Zeit kann genutzt werden, um durch die strategische Bereitstellung von Technologie zur Lösung von Geschäftsproblemen eine größere Wirkung zu erzielen.

Aber obwohl Software einen größeren Teil der aktuellen Aufgaben von IT-Abteilungen übernimmt, wird die IT mehr Zeit damit verbringen, mit den neuesten Technologien Schritt zu halten, Cybersicherheitsprotokolle zu beachten und neue Kompetenzen zu erwerben. Die Veränderungen bei der Art der Arbeit bedeuten jedoch, dass sich die Aufgaben einfacher und optimierter anfühlen werden.

TEIL II

Die Weiterentwicklung der IT-Führungskraft

Diese Entwicklung wirkt sich anders auf ranghöhere Mitarbeiter aus.

Die digitale Transformation hat nicht auf alle Mitarbeitenden der IT-Abteilung dieselbe Auswirkung. Wie Ihre IT-Stelle in drei bis fünf Jahren aussehen wird, hängt davon ab, welche Position Sie in der Unternehmenshierarchie besetzen.

Die Umfrageergebnisse zeigen unterschiedliche Vorstellungen aus zwei verschiedenen Gruppen:

UNTERNEHMENSFÜHRUNG



MANAGEMENT



Gesucht: Führungsfähigkeiten

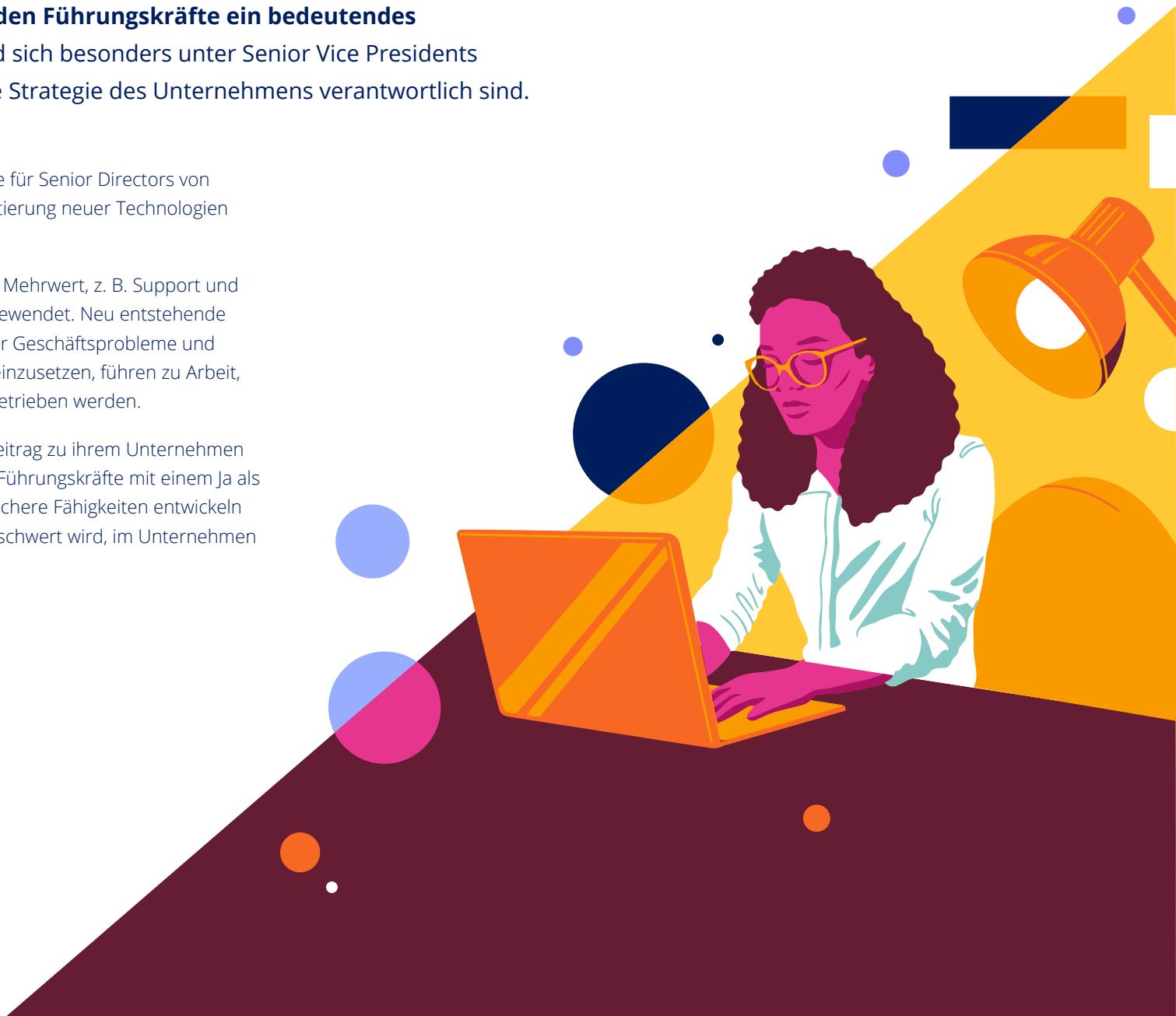
Was Führungsfähigkeiten betrifft, **werden Führungskräfte ein bedeutendes**

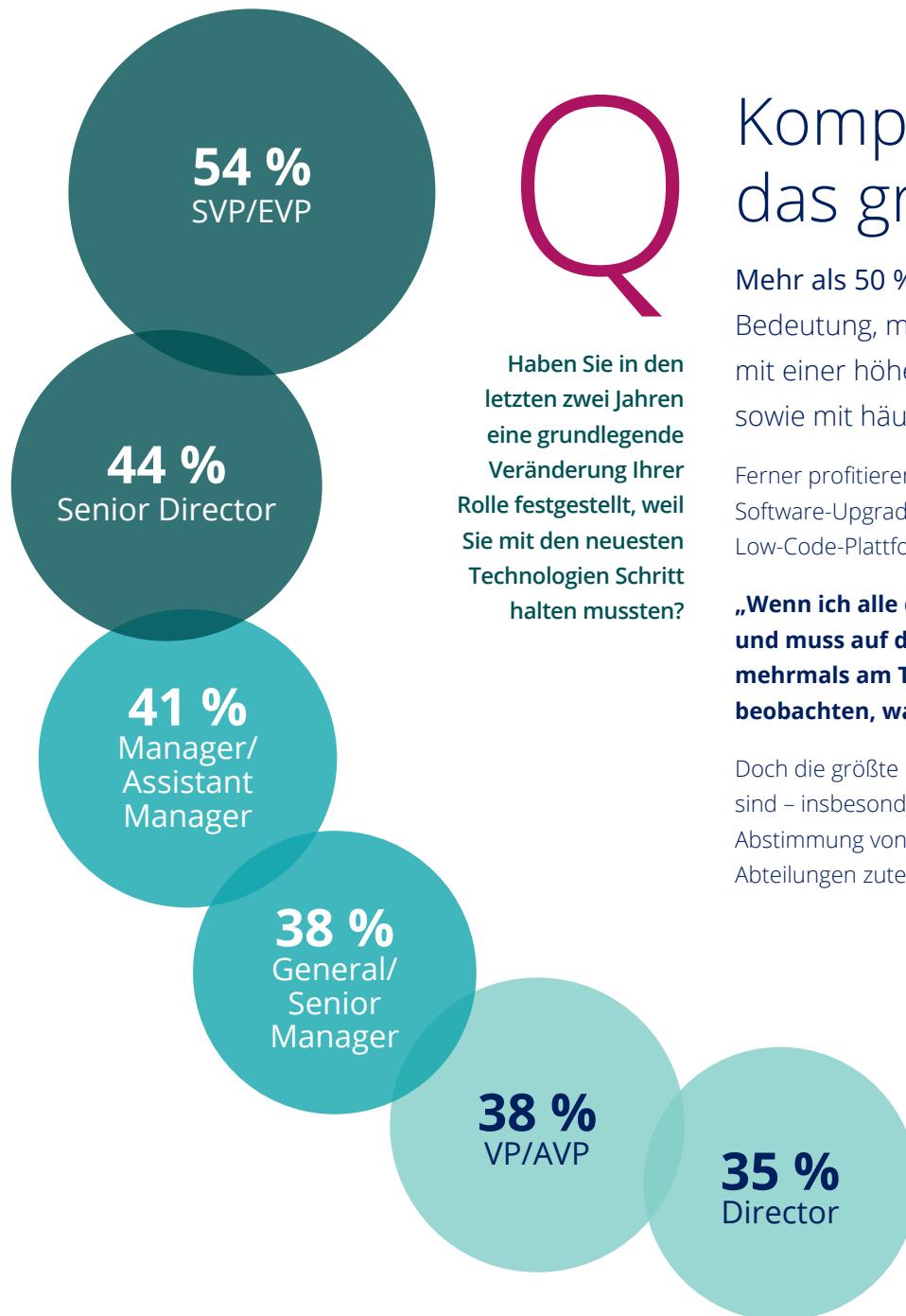
Wachstum erleben. Dieser Trend wird sich besonders unter Senior Vice Presidents bemerkbar machen, die für die digitale Strategie des Unternehmens verantwortlich sind.

Problemlösungsfähigkeiten werden insbesondere für Senior Directors von Bedeutung sein, wenn sie sich mit der Implementierung neuer Technologien in komplexe Altsysteme befassen.

Für Administrationsaufgaben ohne strategischen Mehrwert, z. B. Support und Wartung von IT-Systemen, wird weniger Zeit aufgewendet. Neu entstehende Möglichkeiten, Technologie zur Lösung komplexer Geschäftsprobleme und Bearbeitung von Unternehmensanforderungen einzusetzen, führen zu Arbeit, mit der Geschäftsziele ganz offensichtlich vorangetrieben werden.

Die Frage, ob die digitale Transformation ihren Beitrag zu ihrem Unternehmen gesteigert hat, beantworteten mehr ranghöhere Führungskräfte mit einem Ja als Manager. Daher werden Führungskräfte dynamischere Fähigkeiten entwickeln als Manager, wodurch es Managern potenziell erschwert wird, im Unternehmen aufzusteigen.





Komplexität ist für Führungskräfte das größte Hindernis

Mehr als 50 % der Senior Vice Presidents gaben an, es sei von höchster Bedeutung, mit den neuesten Technologien Schritt zu halten. Sie können mit einer höheren Anzahl von Projekten rechnen, die sie verwalten müssen, sowie mit häufigeren Produkteinführungen.

Ferner profitieren Führungskräfte von diesem höheren Tempo, weil die IT dadurch Software-Upgrades iterativ veröffentlichen kann – alles dank der Unterstützung von Low-Code-Plattformen, um Kunden-Feedback für zukünftige Builds zu sammeln.

„Wenn ich alle drei Monate Releases bringe, brauche ich sehr große Builds und muss auf das Beste hoffen“, erklärte ein Versicherungs-CTO. „Kann ich mehrmals am Tag Releases bringen, reichen auch ganz kleine Builds und ich kann beobachten, was passiert.“

Doch die größte Herausforderung, mit der 36 % der IT-Führungskräfte konfrontiert sind – insbesondere Senior Vice Presidents und Executive Vice Presidents – ist die Abstimmung von Budgets und IT-Anforderungen. Sie werden Budget aus anderen Abteilungen zuteilen oder das IT-Budget dezentralisieren müssen.

Automatisierung: Das ultimative Ziel des IT-Managements

Da so viele Aufgaben automatisiert oder in die Cloud ausgelagert werden, wird das IT-Management als Kompetenz entweder verschwinden oder an Bedeutung verlieren – das sagen mehr als 40 % der von uns befragten IT-Anstellten.

Ein CTO erklärte:

„Wenn man zu Managed Services wechselt, werden diese IT-Managementaufgaben von anderen Unternehmen übernommen. Ein Großteil all dieser Infrastruktur muss gar nicht mehr betrieben werden.“

Die Auslagerung des IT-Managements könnte zu einer Umschichtung von Ressourcen führen und eine Umschulung von Managern erfordern, die zuvor mit der Überwachung und Wartung von Netzwerken betraut waren. Damit könnte erklärt werden, warum das untere Management mehr Vorbehalte gegenüber der IT als Kraft für positive Veränderungen hat als ranghöhere Führungskräfte. Das untere Management war auch weniger geneigt, sich aufgrund der digitalen Transformation in ihrem Unternehmen mehr wertgeschätzt zu fühlen. Die allgemeine Zunahme der IT-Arbeitslast könnte allerdings dazu führen, dass mittlere Manager Erfolge erzielen, wenn sie umgeschult werden können.



Automatisierung: Raum schaffen und lernen

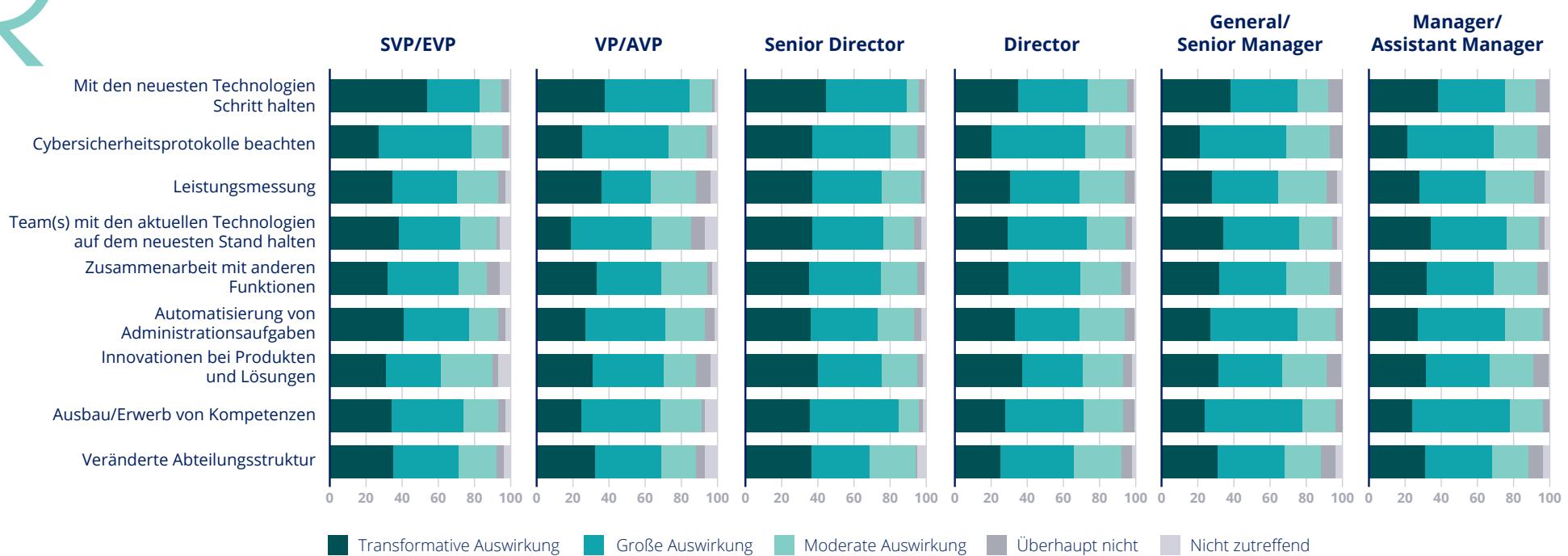
Die digitale Transformation bedeutet das Ende von IT-Managern, die sich im gesamten Berufsleben auf nur einen Technologiebereich konzentrieren. Mehr als **70 % der Manager** sagten, der Ausbau bestehender und der Erwerb neuer Kompetenzen würden die größte Wirkung auf ihre Stelle haben.

Ein CTO aus dem öffentlichen Sektor erklärte die Herausforderungen bei der Um-schulung seiner Angestellten: „Sie verstehen Netzwerke und Datenbanken in unserem Rechenzentrum, aber in der Cloud funktioniert alles anders. Ich habe intelligente und engagierte Mitarbeitende. Aber sie sind nicht so versiert, weil sie 15 Jahre in unserem Rechenzentrum, aber erst 15 Monate in der Cloud gearbeitet haben.“

Trotz des Drucks konstanter Umschulungen in den nächsten drei bis fünf Jahren rechnen IT-Manager damit, dass ihre Rolle angenehmer wird. Dank intelligenter Automatisierung und der Cloud wird ihre Arbeit dynamischer und kreativer.



Wie hat sich Ihre Rolle als Führungskraft in den letzten zwei Jahren aufgrund der digitalen Transformation und Technologie in den folgenden Bereichen verändert?



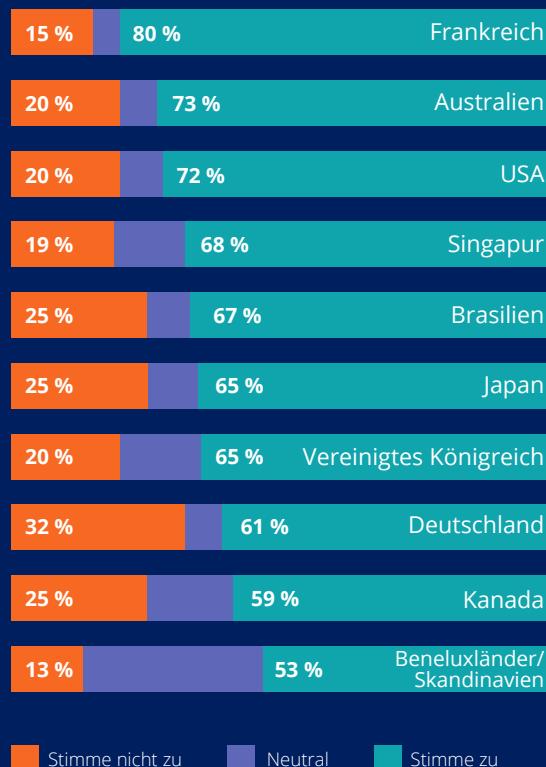
TEIL III

Der Aufstieg der regionalen IT

Es gibt deutliche regionale Unterschiede bei den Auswirkungen der digitalen Transformation auf IT-Abteilungen sowie bei den Kompetenzen, die in den nächsten drei bis fünf Jahren für den Erfolg benötigt werden.



Wird die digitale Transformation Ihre Arbeit in Zukunft vereinfachen?



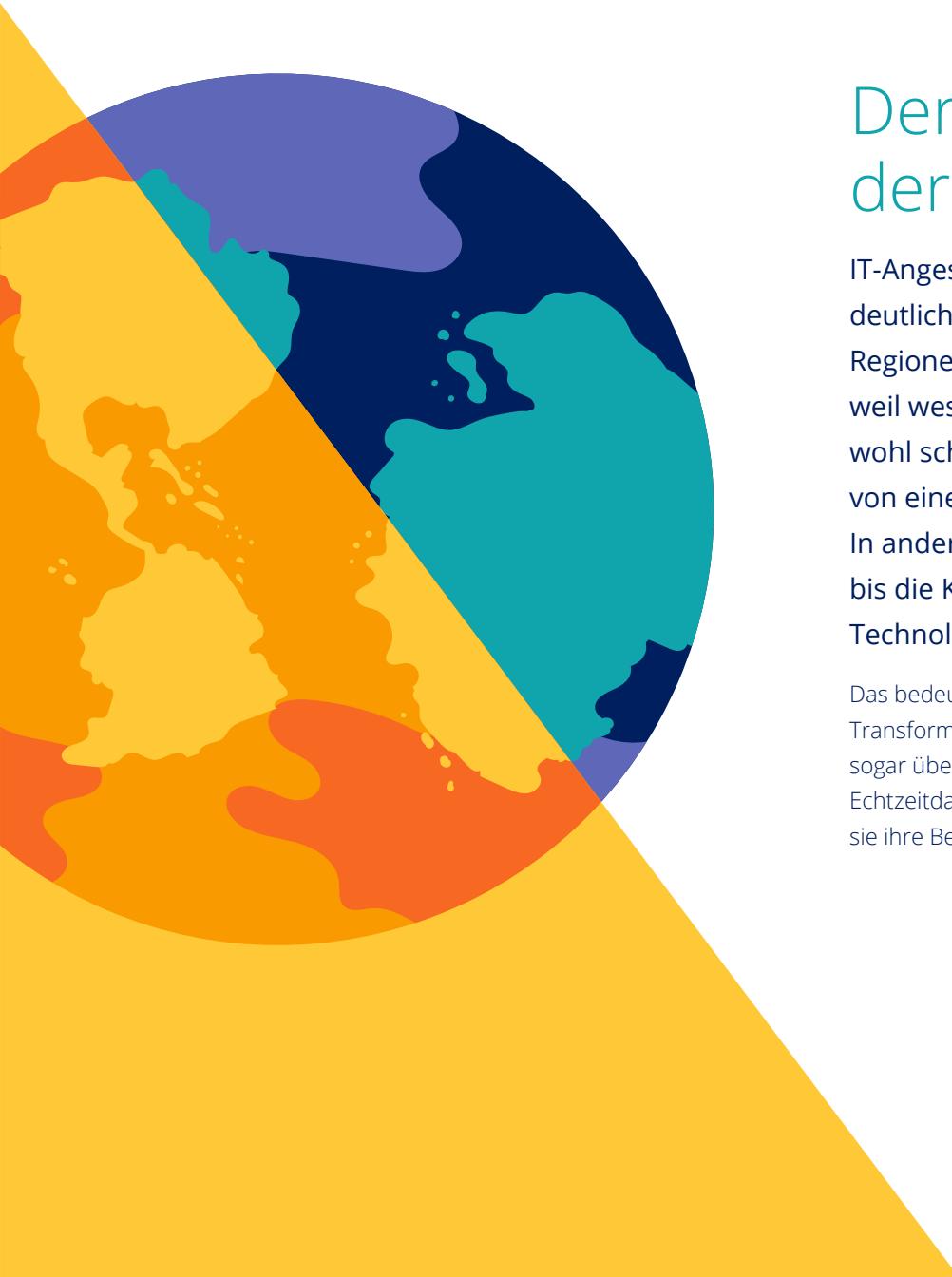
In asiatischen Ländern werden praxisorientierte Technologiekenntnisse mit höherer Wahrscheinlichkeit priorisiert. In Japan wird man versuchen, die Datenmanagement-Kenntnisse, Digital- und Datenverarbeitungsfähigkeiten sowie die Programmierkenntnisse der IT-Abteilung weiterzuentwickeln, während in Singapur die Digital- und Datenverarbeitungsfähigkeiten, Problemlösung und Programmierkenntnisse priorisiert werden.

Dies ist ein starker Gegensatz zu Ländern wie Kanada und den USA, in denen Führungsfähigkeiten, Problemlösung sowie emotionale und soziale Kompetenzen die drei wichtigsten Prioritäten bilden. In anderen Ländern wird eine Mischung aus praxisorientierten Technologiekenntnissen sowie strategischen und sozialen Kompetenzen benötigt.

Je weiter die Länder auf ihrem Weg zur digitalen Transformation fortschreiten, desto weniger werden sie sich auf das IT-Management oder die digitale Migration konzentrieren. Stattdessen richten sie ihr Augenmerk auf strategischen Mehrwert für ihren Betrieb durch Technologie, wofür ganz andere Fähigkeiten benötigt werden.

Letztendlich hängen die Fähigkeiten, die eine IT-Fachkraft in den nächsten drei bis fünf Jahren zum Erfolg benötigen wird, davon ab, wo sie lebt. Eine neue Region kann für diejenigen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, eine größere Herausforderung darstellen, da jede Region spezifische Kompetenzanforderungen haben kann.

Der Tempounterschied bei der digitalen Transformation



IT-Angestellte aus Frankreich, Australien und den USA gaben mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit als Angestellte aus anderen Regionen an, dass sich ihre Stelle in der Zukunft einfacher anfühlt, weil westliche Länder auf dem Weg zur digitalen Transformation wohl schon weiter sind. Deshalb werden sie schon viel früher von einem Rückgang manueller Aufgaben profitieren können. In anderen Teilen der Welt kann es hingegen länger dauern, bis die Komplexität einer intensiveren Datenmigration und Technologieeinführung bewältigt ist.

Das bedeutet jedoch nicht, dass die nicht westlichen Länder bei der digitalen Transformation hinterherhinken. Tatsächlich könnten sie den Westen letztendlich sogar überholen, da Japan und Singapur Investitionen in Automatisierung, Echtzeitdaten und Entscheidungsmanagement-Software priorisieren, wodurch sie ihre Betriebsabläufe strategischer und schlanker gestalten können.

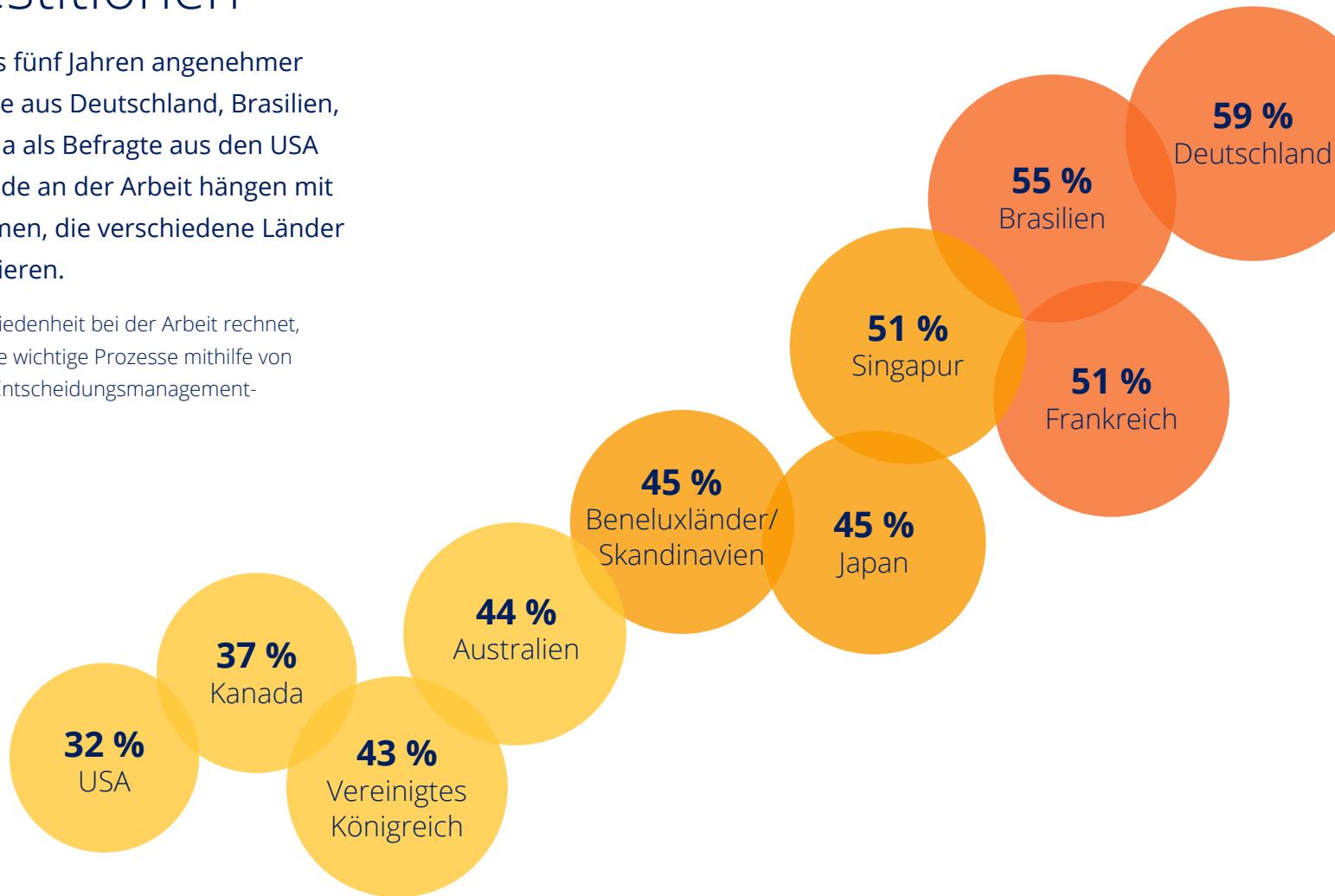
Mehr Zufriedenheit durch Technologieinvestitionen

Die Frage, ob sie ihre Rolle in drei bis fünf Jahren angenehmer finden, beantworteten mehr Befragte aus Deutschland, Brasilien, Frankreich und Singapur mit einem Ja als Befragte aus den USA und Kanada. Zufriedenheit und Freude an der Arbeit hängen mit den Arten von Technologien zusammen, die verschiedene Länder bei zukünftigen Investitionen priorisieren.

Viele der Länder, in denen man mit mehr Zufriedenheit bei der Arbeit rechnet, werden die IT-Tätigkeit vereinfachen, indem sie wichtige Prozesse mithilfe von Cloud-Diensten, Self-Service für Kunden und Entscheidungsmanagement-Software straffen.



Glauben Sie, mehr
Technologie wird Ihnen
helfen, durch stärkere
Entlastung Mehrwert
zu schaffen?



Schlussfolgerungen

In den nächsten drei bis fünf Jahren wird sich die Rolle der IT von Grund auf verändert haben. Die Pandemie hat das Tempo der digitalen Transformation erhöht, da IT-Manager und -Führungskräfte gezwungen sind, Jahre an technischem Fortschritt in viel kürzerer Zeit zu erzielen. Die zahlreichen erwarteten positiven Ergebnisse für IT-Fachkräfte hängen von ihrer Lernbereitschaft sowie ihrem Willen zu Schulungen und Anpassungen ab.

IT-Tätigkeiten werden leichter, aber komplexer:

Es geht weniger um die Funktionsweise einer Technologie und mehr um soziale Kompetenzen. Den Angestellten wird es freigestellt, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten im Unternehmen einzubringen.

Die Arbeit von IT-Führungskräften wird noch mehr wertgeschätzt:

Sie erhalten mehr Befugnisse und Einfluss im Unternehmen.

IT-Manager werden sich zu **lebenslangem Lernen** verpflichten.

Die erfolgreichen IT-Führungskräfte der Zukunft sind diejenigen, die über **ein tiefgreifendes Verständnis ihrer Branche** verfügen und wissen, wie Technologie den Geschäftsbetrieb unterstützen kann.

Da die IT Unternehmensergebnisse vorantreibt und strategischen Mehrwert schafft, ist damit zu rechnen, dass mehr IT-Fachkräfte **in andere Funktionen integriert werden oder mit ihnen zusammenarbeiten**.

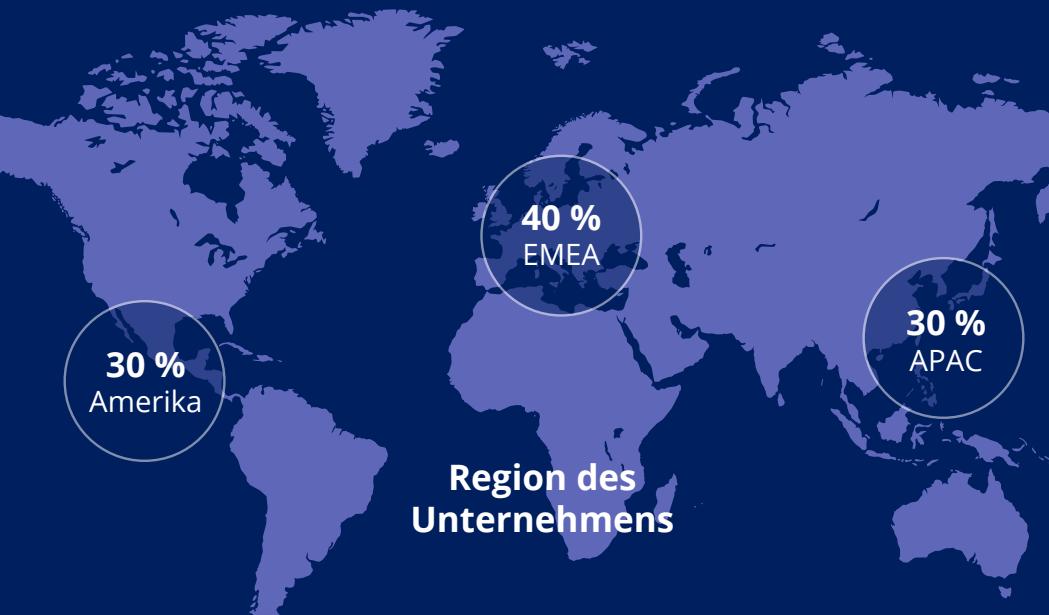
Rechnen Sie mit mehr **dezentralisierten und verteilten IT-Management-Strukturen** sowie veränderten Stellenbeschreibungen.

Die Zukunft ist verheißungsvoll – aber auch anspruchsvoll. Um die Komplexität von morgen zu bewältigen, müssen IT-Fachkräfte passende Technologien nutzen und sich neue Kenntnisse aneignen.

Umfang und Methodik der Befragung

Um nachzuvollziehen, wie die Rolle von IT-Managern und -Führungskräften im Rahmen der digitalen Transformation gestaltet wird, haben wir 750 Senior Vice Presidents, Vice Presidents, Senior Directors, Directors, Senior Manager und Manager aus dem IT-Bereich in wichtigen Sektoren wie Finanzwesen, Biowissenschaften, Gesundheitswesen, Versicherungen, Fertigung, Telekommunikation und dem öffentlichen Sektor befragt.

Die Befragten beantworteten 20 Multiple-Choice-Fragen dazu, wie die IT-Abteilung heute aussieht und wie sie sich in den nächsten drei bis fünf Jahren wahrscheinlich weiterentwickeln wird. Darüber hinaus haben wir qualitative Gespräche mit IT-Führungskräften aus dem Gesundheitswesen, dem öffentlichen Sektor und dem Versicherungswesen geführt.





Über Pegasytems

Pega bietet innovative Software, mit der komplexe Geschäftsprozesse auf genial einfache Art umgesetzt werden können. Die auf künstlicher Intelligenz und Roboter-Automatisierung basierenden Lösungen von Pega verhelfen seit 1983 führenden Marken in aller Welt zu bahnbrechenden Ergebnissen. Unsere Low-Code-Plattform mit skalierbarer Architektur gibt Nutzern die nötigen Tools an die Hand, mit denen sie Anwendungen schnell implementieren, erweitern und modifizieren können – so werden die strategischen Anforderungen unserer Kunden effizient erfüllt.

Weitere Informationen finden Sie unter [pega.com/de](https://www.pega.com/de).