

# **Schließung der Kompetenzlücke: Weiterentwicklung von Datenkompetenz und Datenkultur – Europa, Naher Osten und Afrika im Fokus**

Ergebnisse des Strategiepapiers „Aufbau von Datenkompetenz“ vom März 2022 für Europa, den Nahen Osten und Afrika

## Zusammenfassung

Daten liefern heute die Informationen für geschäftliche Erfolge und Unternehmen benötigen mehr Mitarbeiter, die kompetent damit umgehen können. Unternehmen weltweit wissen, wie wertvoll es für das Alltagsgeschäft ist, wenn ihre Belegschaft über mehr Datenkompetenz verfügt. Selbst nach nur begrenzten Fortbildungsinitiativen stellen viele Unternehmen fest, dass nicht nur die Entscheidungsfindung besser und schneller wird, sondern auch Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung steigen.

Tableau hat Forrester Consulting damit beauftragt, den derzeitigen Stand von Datenkompetenz und Datenkultur in Unternehmen zu untersuchen und aufzuzeigen, mit welchen Problemen, Herausforderungen und Vorteilen sie in diesen Bereichen konfrontiert sind. Im Oktober 2021 führte Forrester zwei Online-Umfragen unter 308 Führungskräften mit Entscheidungsverantwortung auf Abteilungsebene und 311 Mitarbeitern durch, um die Kultur von Unternehmen im Bereich der Datenkompetenz zu untersuchen. Beide Teilnehmergruppen kamen aus verschiedenen Branchen und Unternehmen unterschiedlicher Größenordnung und waren in Europa, im Nahen Osten und Afrika (EMEA-Region) ansässig.

Entscheidungsträger von Unternehmen in der EMEA-Region sind sich wie die in anderen Ländern weltweit darüber bewusst, dass der Aufbau einer datenbasierten Organisation entscheidend für ihren künftigen Erfolg oder Misserfolg ist. Erfreulicherweise berichteten die meisten befragten Teilnehmer, dass sie von aktuellen Initiativen zur Verbesserung der Datenkompetenz erheblich profitieren. Allerdings erkannten wir auch einige Lücken, die die weitere Verbesserung von Datenkompetenz und -kultur bedrohen. Dazu zählt vor allem die Lücke zwischen dem Bedarf an Schulungen zu grundlegenden und fortgeschrittenen Datenkenntnissen für alle, die Mitarbeiter und Entscheidungsträger eindeutig erkennen, und der Fähigkeit der Unternehmen, effektive und skalierbare Programme umzusetzen. Diese Probleme müssen richtig angegangen werden, damit Unternehmen maximale Vorteile erzielen und eine Datengrundlage für höhere Konkurrenzfähigkeit und die digitale Transformation schaffen können.

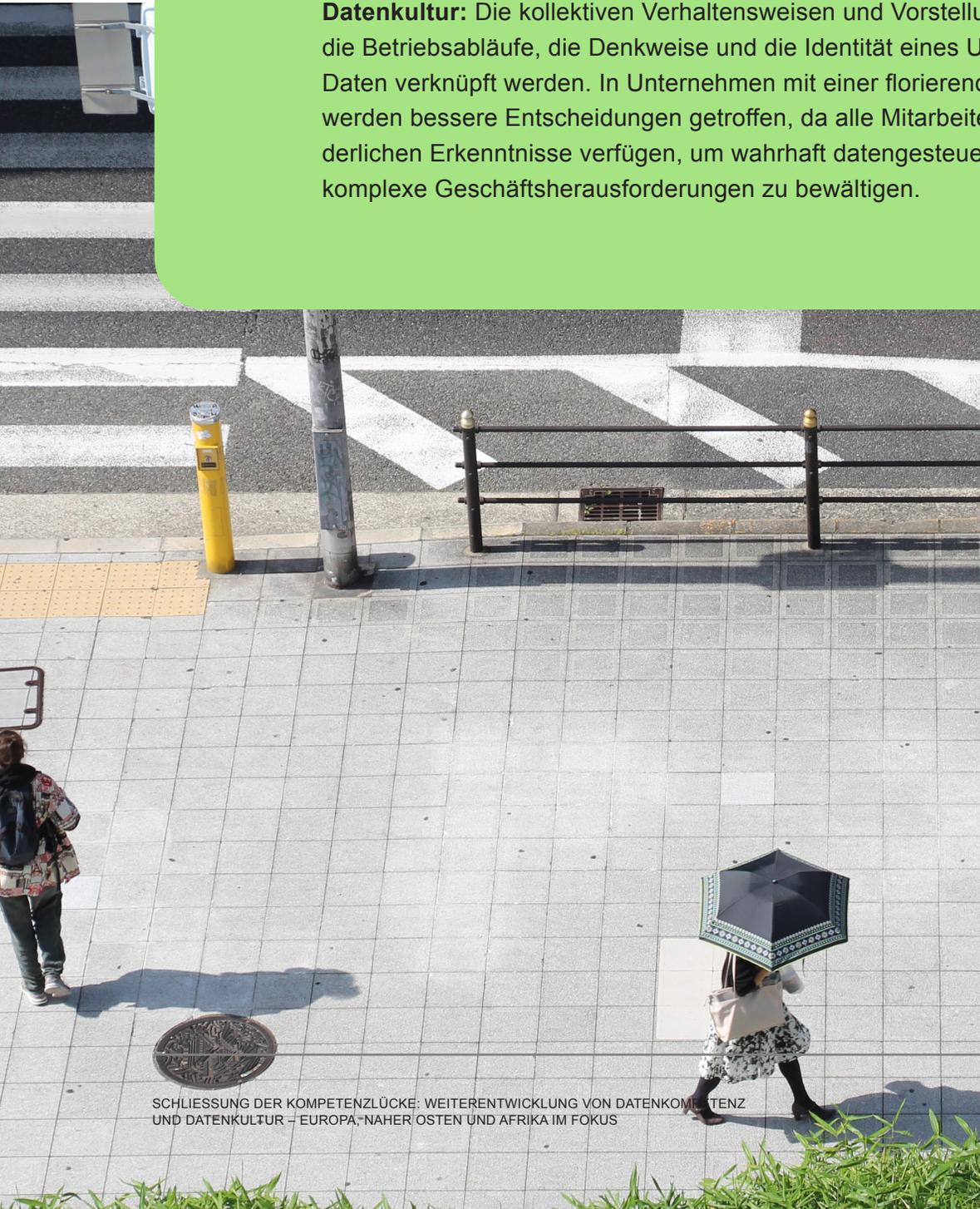


## Definitionen

**Datenkompetenz:** Die Fähigkeit, Daten zu verstehen, zu untersuchen, zu verwenden sowie diese zur Entscheidungsfindung und zur Kommunikation zu nutzen.

**Datenkenntnisse:** Die Techniken, die angewendet werden, um Einblicke aus Daten zu erschließen und mit Daten zu vermitteln. Zu grundlegenden Datenkenntnissen zählen Datenkompetenz und grundlegende Datenanalysefähigkeiten. Fortgeschrittene Datenkenntnisse umfassen Data Science, KI, maschinelles Lernen und fortgeschrittene Analysetechniken.

**Datenkultur:** Die kollektiven Verhaltensweisen und Vorstellungen, bei denen die Betriebsabläufe, die Denkweise und die Identität eines Unternehmens mit Daten verknüpft werden. In Unternehmen mit einer florierenden Datenkultur werden bessere Entscheidungen getroffen, da alle Mitarbeiter über die erforderlichen Erkenntnisse verfügen, um wahrhaft datengesteuert zu arbeiten und komplexe Geschäftsherausforderungen zu bewältigen.



## Wesentliche Ergebnisse

**Die EMEA-Region liegt bei grundlegenden Datenkenntnissen hinter anderen Weltregionen zurück.** Es gibt hier gute und schlechte Nachrichten. Im Vergleich zum Rest der Welt geben mehr EMEA-Entscheidungsträger an, dass grundlegende Datenkenntnisse in den vergangenen drei Jahren an Bedeutung gewonnen haben (54 % im Vergleich zu 49 %). Doch führen die befragten Unternehmen weniger Schulungen zu grundlegenden Datenkenntnissen durch als andere Unternehmen weltweit (39 % im Vereinigten Königreich, 48 % in Frankreich und 58 % in Deutschland gegenüber 61 % weltweit). EMEA-Unternehmen bieten auch viel seltener Datenfortbildungen für alle Mitarbeiter statt nur für Mitarbeiter in herkömmlichen Datenbereichen an.

**Führungskräfte und Mitarbeiter schätzen die Effektivität der Maßnahmen zur Verbesserung der Datenkompetenz unterschiedlich ein.** Fast 80 % der EMEA-Entscheidungsträger sind der Meinung, dass ihre Abteilung Mitarbeiter erfolgreich mit den nötigen Datenkompetenzen ausstattet. Im Vereinigten Königreich war dieser Prozentsatz etwas höher, in Deutschland niedriger. Allerdings stimmen ihnen nur weniger als die Hälfte der EMEA-Mitarbeiter zu. Auch wenn dieser Wert 12 % höher ist als der globale Durchschnitt, deuten die Ergebnisse auf eine besorgniserregende Diskrepanz hin. Die Überschätzung der Effektivität aktueller Fortbildungsmaßnahmen könnte längerfristig zu Problemen führen, da die Bereitschaft der Unternehmen abnehmen könnte, wichtige und notwendige Initiativen zur Verbesserung von Datenkompetenz und Datenkultur zu finanzieren und zu unterstützen.



## **Die geringe „Datenzufriedenheit“ verheißt nichts Gutes für die Mitarbeiterbindung.**

EMEA-Mitarbeiter sind weltweit am unzufriedensten mit der Datenkultur, den Datenfortbildungen und der Datennutzung ihrer Unternehmen. Am niedrigsten fällt die Zufriedenheit im Vereinigten Königreich aus und am höchsten in Deutschland. Allerdings unterscheiden sich diese Zufriedenheitswerte in der gesamten EMEA-Region nur geringfügig. Schlechte Ergebnisse bei dieser wichtigen Kennzahl sollten ein Alarmzeichen für Unternehmen in der EMEA-Region sein, denn Analysen von Forrester haben ergeben, dass Mitarbeiter, die mit den Datenprogrammen ihres Unternehmens sehr zufrieden sind, mit einer zehnmal höheren Wahrscheinlichkeit auch mit ihrem Unternehmen insgesamt sehr zufrieden sind. Sie bleiben auch fast doppelt so häufig zwei bis fünf Jahre in ihrem Unternehmen. EMEA-Führungskräfte sollten sich also Gedanken darüber machen, dass Unzufriedenheit den gegenteiligen Effekt hat.

**Zu den größten Herausforderungen zählen der Mangel an finanziellen Mitteln und der Mangel an eigener Expertise für die Fortbildung.** EMEA-Entscheidungsträger stufen den Mangel an Unterstützung seitens des Unternehmens und Widerstände von Mitarbeitern als größte Hürden für die Verbesserung der grundlegenden und fortgeschrittenen Datenkenntnisse ein. Dabei waren unter den Befragten die Probleme für Entscheidungsträger aus Deutschland in allen Kategorien außer einer am größten.

**Programme zur Förderung der Datenkompetenz bringen erhebliche Vorteile mit sich.** EMEA-Teilnehmer gaben an, dass ihre Initiativen zur Erweiterung der Datenkenntnisse zu deutlichen Verbesserungen bei Innovationen, Kundenerfahrung sowie Geschwindigkeit und Qualität der Entscheidungsfindung führten. Auf weltweiter Ebene stellte Forrester fest, dass Programme zur Verbesserung der Datenkompetenz mit einem hohen Reifegrad um 10 % bis 50 % mehr Vorteile mit sich bringen als weniger ausgereifte Maßnahmen (siehe Anhang C für weitere Einzelheiten zum Reifegrad). Allerdings ist der Reifegrad der Dateninitiativen (auf Grundlage von Anzahl der vermittelten Kompetenzen, Verfügbarkeit und Arten der Fortbildungen wie z. B. Präsenzs Schulungen, Online-Schulungen, informelle Schulungen) in der EMEA-Region insgesamt etwas höher als im Rest der Welt.

# Maßnahmen zur Verbesserung der Datenkompetenz spiegeln Bedeutung und Notwendigkeit nicht wider

So wie ihre weltweiten Kollegen erkennen EMEA-Entscheidungsträger und -Mitarbeiter eine wichtige Lücke zwischen den enormen Datenmengen, die ihre Unternehmen sammeln, und ihrer Fähigkeit, die Daten zu verstehen und für die Umsetzung wichtiger Ziele zu nutzen. Führende Unternehmen gehen aber noch einen Schritt weiter, denn sie berücksichtigen, dass Datenkompetenz nicht nur für Datenspezialisten, sondern für eine breite Palette an anderen Stellen im gesamten Unternehmen (z. B. im Personalwesen, im Produktmanagement, in der IT oder im operativen Betrieb) von großer Bedeutung ist. Wie wir weiter unten in diesem Papier näher erläutern werden, erzielen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter mit den benötigten Datenkenntnissen ausstatten, u. a. bei Mitarbeiterbindung, Innovationen und Entscheidungsfindung erhebliche Verbesserungen.

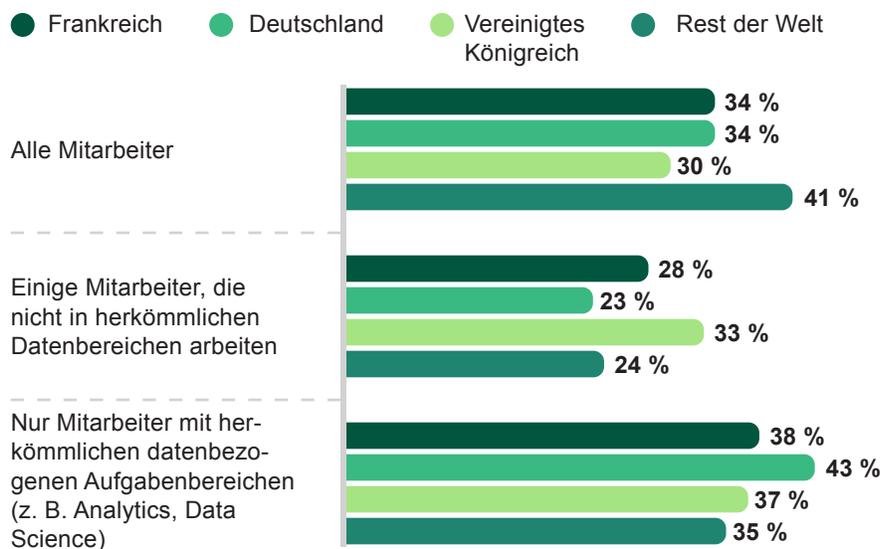
Trotz des eindeutigen Bedarfs und des Nutzens dieser Initiativen zeigte die Studie von Forrester, dass EMEA-Unternehmen diesbezüglich einige wichtige Probleme angehen müssen, um in einer zunehmend von Daten bestimmten Welt Erfolge erzielen zu können:

- **Das Schulungsangebot ist nicht umfassend genug und auf wenige Mitarbeiter begrenzt.** Die Region hat nicht nur das Problem, dass es nicht genügend Schulungen zur Verbesserung grundlegender Datenkenntnisse gibt. Nur 33 % der EMEA-Entscheidungsträger sagen, dass ihr Unternehmen Datenschulungen für alle Mitarbeiter bereitstellt. Weltweit sind es im Vergleich dazu 41 %. Ein etwas höherer Prozentsatz (39 %) bietet Fortbildungen ausschließlich für Mitarbeiter in herkömmlichen Datenbereichen an (siehe Abbildung 1). Die meisten aktuellen Maßnahmen beziehen sich auf einzelne Teams oder Abteilungen. Datenfortbildungen sind in Frankreich (38 %) 2,5-mal so häufig auf das gesamte Unternehmen ausgerichtet wie im Vereinigten Königreich (15 %). Den zweiten Platz belegt in dieser Hinsicht Deutschland (31 %). Um weltweit wettbewerbsfähig zu bleiben, sollten EMEA-Unternehmen die (im Vereinigten Königreich am stärksten ausgeprägte) Überzeugung überdenken, dass Mitarbeiter beim Antritt einer Stelle schon alle nötigen Kompetenzen mitbringen müssen.
- **Im Vereinigten Königreich treffen hohe Erwartungen auf eine enttäuschende Realität.** Laut den britischen Entscheidungsträgern sollten im Idealfall fast 85 % der Mitarbeiter Daten regelmäßig einsetzen. Dieser Prozentsatz ist höher als in Deutschland und Frankreich. Laut diesen Teilnehmern bringen Mitarbeiter in britischen Unternehmen bei ihrer Einstellung eher die nötigen grundlegenden Datenkenntnisse mit. Die befragten britischen Führungskräfte gaben aber auch am häufigsten an, dass viele Mitarbeiter nicht über die nötigen Datenkenntnisse für wichtige Aufgaben wie die Entscheidungsfindung verfügen. Zudem berichtete diese Gruppe am öftesten, dass sich Mitarbeiter über zu hohe Erwartungen in Bezug auf die Datenkompetenz beschwerten. Dies ist wenig überraschend, da britische Teilnehmer unter allen Befragten am wenigsten grundlegende Daten-

fortbildungen anbieten. Auch wenn die Studie zeigte, dass britische Unternehmen bezüglich der Schulungen für fortgeschrittene Datenkenntnisse weltweit führend sind, müssen sie Schulungen für grundlegende Datenkenntnisse erweitern und mehr Mitarbeitern zur Verfügung stellen, um regional und global wettbewerbsfähig zu bleiben.

**Abbildung 1**

**„Für welche Mitarbeiter werden Datenschulungen angeboten?“**



**ENTSCHEIDUNGS-TRÄGER**

Basis: 1.032 Entscheidungsträger für das Datenprogramm auf Direktionsebene oder höher in globalen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern

Quelle: Studie im Auftrag von Tableau, einem Salesforce Unternehmen, durchgeführt von Forrester Consulting, November 2021

- Trotz der aktuellen Mängel halten französische Mitarbeiter Datenkompetenz für immer wichtiger.** Grundlegende Datenkenntnisse wie die Fähigkeit, Datenausgaben zu verstehen, wurden von mehr als 80 % der französischen Mitarbeiter als gering eingestuft. Diese Gruppe war in der EMEA-Region am stärksten davon überzeugt, dass die Bedeutung von Daten in den nächsten drei Jahren zunehmen wird. Sie gab auch am häufigsten an, dass die Erwartungen bezüglich der Nutzung von Daten für die Entscheidungsfindung in den vergangenen drei Jahren gestiegen sind. Ihre Überzeugung basiert also auf einer soliden Grundlage.
- Deutschland setzt Fortbildungsinitiativen um.** Die befragten deutschen Mitarbeiter waren viel weniger bereit als andere Mitarbeiter in der EMEA-Region und im Rest der Welt, eine Stelle anzunehmen, die Datenkenntnisse erfordert. Dennoch sprechen sie sich etwas weniger häufig gegen Programme zur Förderung der Datenkompetenz aus als ihre Pendanten in Frankreich und im Vereinigten Königreich. Das ist positiv, denn 58 % der deutschen Entscheidungsträger verfügen über spezifische Pläne zur Verbesserung grundlegender Datenkenntnisse. In Frankreich und im Vereinigten Königreich sind es im Vergleich dazu 48 % bzw. 38 %.

- **Für fortgeschrittene Datenthemen fehlen Budget und Fachkräfte.** So wie ihre Kollegen im Rest der Welt fällt es auch den EMEA-Teilnehmern in unterschiedlichem Ausmaß schwer, kompetente interne Fachkräfte zu finden, die über die nötigen Fachkenntnisse und das Know-how verfügen, um effektive Datenkurse zu entwickeln und durchzuführen. Dies gilt insbesondere für fortgeschrittene Themen. Auch wenn drei Viertel der Entscheidungsträger die Fortbildungen auslagern und Fortbildungsmaterialien einfach erhältlich sind, geben Entscheidungsträger in der EMEA-Region häufiger als in allen anderen untersuchten Regionen an, dass es schwierig ist, Finanzmittel für Datenfortbildungen aufzutreiben (siehe Abbildung 2). Es ist also wenig überraschend, dass nur etwa 40 % der befragten Unternehmen Mitarbeitern die Kosten für die Teilnahme an Datenfortbildungen zurückerstatten. Dies liegt weit unter dem weltweiten Schnitt von 60 %. Informelle und von Kollegen bereitgestellte Schulungen sind in der Region beliebter als anderswo. Dies ist wahrscheinlich auf die begrenzte Budgets zurückzuführen.

**Abbildung 2**

**„Welche der folgenden Herausforderungen hat Ihre Abteilung derzeit (oder hatte sie in der Vergangenheit) bei dem Versuch, das Niveau der Datenkenntnisse (sowohl grundlegende als auch erweiterte Datenkenntnisse) zu erhöhen?“**

● Nordamerika ● Asien-Pazifik und Japan ● Europa, Naher Osten, Afrika

**ENTSCHEIDUNGS-  
TRÄGER**



Basis: 825 Entscheidungsträger von Abteilungen auf Direktorebene oder höher aus Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern in Nordamerika, Asien-Pazifik und Japan sowie Europa, dem Nahen Osten und Afrika, die Datenfortbildungen anbieten  
 Quelle: Studie im Auftrag von Tableau, einem Salesforce Unternehmen, durchgeführt von Forrester Consulting, November 2021

# Datenkompetenz und -kultur bieten Vorteile für alle

Auch wenn nur ein niedriger Prozentsatz der Mitarbeiter formelle Datenschulungen erhält, gaben EMEA-Unternehmen in der Forrester-Studie trotzdem an, dass ihre Fortbildungsinitiativen zu eindeutigen und manchmal sogar bahnbrechenden Vorteilen für Mitarbeiter, Abteilungen, das Unternehmen, Kunden und andere Stakeholder führten.

Am vorteilhaftesten wirkten sich Programme mit hohem Reifegrad aus, bei denen eine breite Auswahl von Kompetenzen in verschiedenen Formaten (Präsenzschiulung, Online-Schulung, informelle Schulung usw.) vermittelt wird und die allen Mitarbeitern und nicht nur solchen in herkömmlichen Datenbereichen offenstehen. Die Befragung von 623 EMEA-Mitarbeitern und -Entscheidungsträgern in verschiedenen Abteilungen, Branchen und Regionen ergab, dass Datenkompetenz sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmen Vorteile mit sich bringt.

## **MITARBEITER FÜHLEN SICH NÜTZLICHER UND BLEIBEN HÄUFIGER IM UNTERNEHMEN**

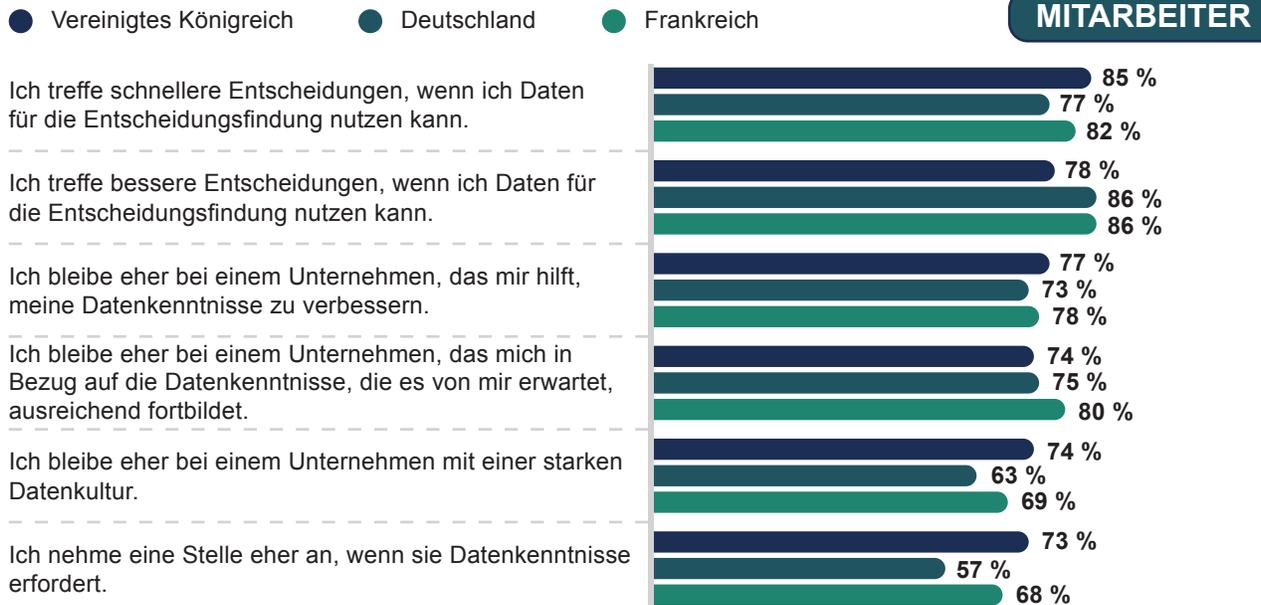
Für EMEA-Mitarbeiter spricht vieles für die Verbesserung ihrer Datenkompetenz. Als wichtigste Gründe erachten sie die eigene Weiterentwicklung (58 %), die besseren Chancen am Arbeitsmarkt (49 %) sowie den Wunsch, als kompetenter eingeschätzt zu werden (48 %). Datenkompetente Mitarbeiter sagen außerdem, dass sie bessere und innovativere Entscheidungen treffen. Sie bleiben insbesondere im Vereinigten Königreich zudem eher in einem Unternehmen mit einer starken Datenkultur (siehe Abbildung 3).

## **UNTERNEHMEN ERKENNEN VIELFÄLTIGE VORTEILE**

EMEA-Entscheidungsträger schätzen die verbesserten Leistungen von datenkompetenten Mitarbeitern sehr. Die Verbesserungen bringen ihrer Ansicht nach insgesamt eine große Vielfalt bedeutender Vorteile für ihre Abteilungen mit sich, vor allem bessere Entscheidungen und Innovationen, eine optimierte Kundenerfahrung und niedrigere Kosten. EMEA-Entscheidungsträger nennen damit ähnliche Verbesserungen wie die Befragten aus anderen Regionen (siehe Abbildung 4).

### Abbildung 3

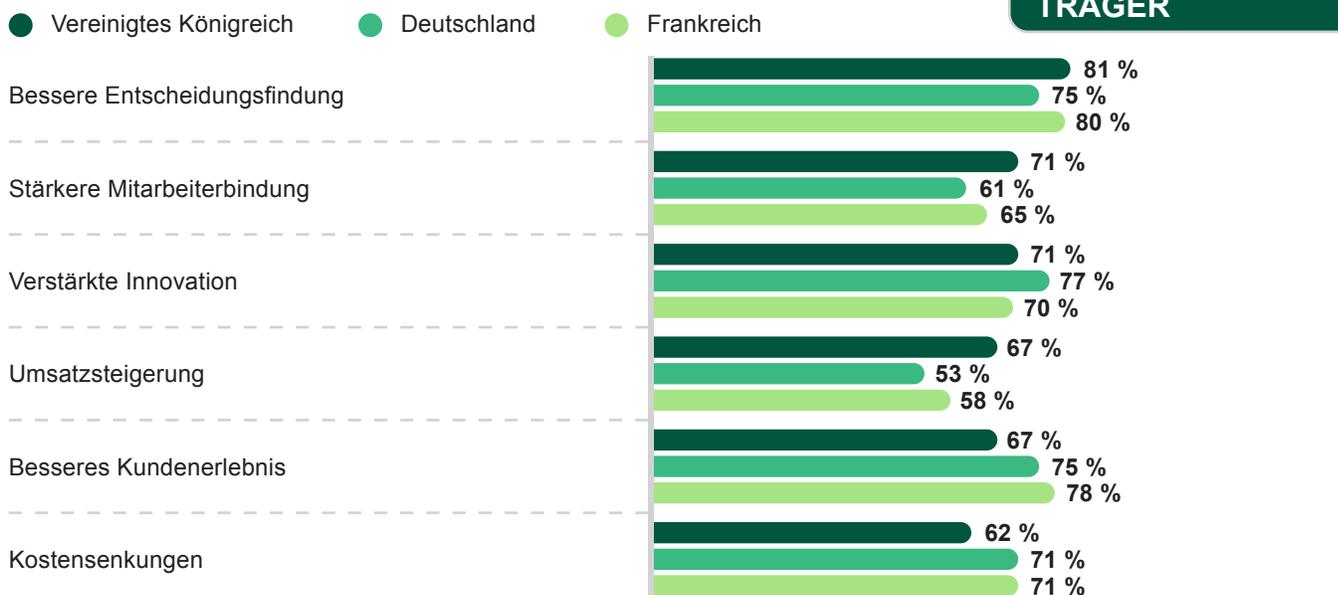
„Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zu den Vorteilen der Datennutzung zustimmen.“ (Stimme zu / Stimme voll und ganz zu in %)



Basis: 311 Mitarbeiter in allen Stellen mit mindestens dreijähriger Erfahrung aus globalen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern in Frankreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich  
 Quelle: Studie im Auftrag von Tableau, einem Salesforce Unternehmen, durchgeführt von Forrester Consulting, November 2021

### Abbildung 4

„In welchem Umfang konnte Ihre Abteilung in den folgenden Bereichen Nutzen aus ihren Schulungsinitiativen zu Datenkenntnissen ziehen?“ (Beträchtlicher/transformativer Nutzen in %)



Basis: 308 Entscheidungsträger von Abteilungen auf Direktorebene oder höher aus Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern in Frankreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich  
 Quelle: Studie im Auftrag von Tableau, einem Salesforce Unternehmen, durchgeführt von Forrester Consulting, November 2021

## Wichtige Empfehlungen

EMEA-Unternehmen haben erkannt, dass Datenkompetenz unerlässlich ist. Doch um Daten wirklich für bessere Ergebnisse nutzen zu können, müssen sie entsprechende Maßnahmen umsetzen und weiter in Fortbildungsinitiativen investieren. Als nächsten Schritt müssen sie effiziente und effektive Initiativen, die eine solide Grundlage für eine robuste Datenkultur schaffen, strategisch skalieren. Engagierte Unternehmen können dadurch umfassende Verbesserungen bei Innovationen, Entscheidungsfindung sowie bei der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung erzielen.

Aus der von Forrester durchgeführten umfassenden Befragung von Entscheidungsträgern und Mitarbeitern ergaben sich mehrere wichtige Empfehlungen für EMEA-Unternehmen, die ihre Datenkompetenz ausbauen und eine transformatorische, datengesteuerte Kultur schaffen wollen:

### **Auf Feedback hören und offen bleiben.**

Damit Fortbildungsprogramme für grundlegende und fortgeschrittene Datenkompetenzen den wachsenden Bedarf wirklich decken können, müssen Unternehmen laufend Mitarbeiter-Feedback zu den Stärken und Schwächen einholen und es analysieren.

### **Datenkompetenz und -kultur nicht nur durch Schulungen aufbauen.**

Schulungen sind zwar ein bedeutendes primäres Hilfsmittel, aber auch interaktive Ansätze sind wichtig. Mehr als die Hälfte der befragten Mitarbeiter gaben an, dass sie ihre Datenkenntnisse mithilfe unterschiedlicher Arten des Wissensaustausches verbessert haben. Dies kann z. B. in Form von internen Beratungszeiten stattfinden, wenn Datenexperten mit guten Beratungs- und Lehrkompetenzen sich Zeit nehmen, um ihren Kollegen bei Fragen und Problemen weiterzuhelfen. Mitarbeiter mit Interesse an bestimmten Datenkenntnissen (z. B. Analytics oder Visualisierung) können sich in regelmäßigen Übungsgruppen zusammenfinden, um gemeinsam Aktivitäten auszuführen und voneinander zu lernen. Unternehmen, welche die Datenkenntnisse ihrer Mitarbeiter fördern wollen, sollten solche effektiven zusätzlichen Lernmöglichkeiten in Betracht ziehen. Ebenso wichtig ist, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen, Daten erfolgreich zur Entscheidungsfindung einsetzen und ihren Mitarbeitern erklären, wie und warum sie dies tun.

### **Strategische Partner suchen, die sich auf die entsprechenden Schulungen spezialisieren.**

Unternehmen, die intern nicht über die erforderlichen Ressourcen und Fähigkeiten verfügen, sollten mit Beratungsunternehmen, Technologieanbietern, Datenkompetenzexperten und anderen Partnern zusammenarbeiten, die eine große Palette an Schulungen zu spezifischen Technologien und Aufgabenbereichen anbieten können. Die Schulungen können nach Bedarf, individuell oder in der Gruppe bereitgestellt werden. Dabei ist es wichtig, dass die Schulungen für die jeweilige Rolle und die täglichen Aufgaben der Mitarbeiter relevant sind.

### **Maximalen Mehrwert mit vom Unternehmen unterstützten Programmen schaffen.**

Wenn Unternehmen Mitarbeiter fortbilden, statt neue Mitarbeiter mit den benötigten spezifischen Kenntnissen einzustellen, können die durch den Fachkräftemangel bedingten Probleme gelindert werden. Mit abteilungs- oder unternehmensweiten Initiativen, die von der obersten Führungsebene unterstützt und entsprechend vorangetrieben und koordiniert werden, können Unternehmen den größten Nutzen aus der intelligenten Verwendung von Daten für Kunden, für das Geschäft und die Mitarbeiter ziehen.

## Anhang A: Methodik

Für diese Studie führte Forrester zwei Online-Umfragen durch, um die Kultur von Unternehmen im Bereich der Datenkompetenz zu untersuchen. An einer Umfrage nahmen 1.032 Entscheidungsträger von Abteilungen auf Direktorebene oder höher von Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern teil; 308 davon waren in der EMEA-Region ansässig. Die zweite Umfrage umfasste 1.036 Mitarbeiter in allen Stellen mit mindestens dreijähriger Erfahrung von globalen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern; 311 davon waren in der EMEA-Region ansässig. Die Mitwirkenden erhielten zum Dank für ihre Teilnahme an der Befragung eine kleine Anerkennung. Die Studie begann im Oktober 2021 und wurde im November 2021 abgeschlossen.

Für die vollständigen Ergebnisse dieser Studie lesen Sie bitte das Strategiepapier „Aufbau von Datenkompetenz“, das von Tableau, einem Salesforce Unternehmen, in Auftrag gegeben wurde.

Projektleitung: Josh Blackborow, Market Impact Consultant

Studienbeiträge: Führungskräfte aus dem Technologiebereich und Forschungsgruppen zu Geschäftseinblicken von Forrester

## Anhang B: Demografie/Daten

### UMFRAGE UNTER ENTSCHEIDUNGSTRÄGERN

REGION	
Frankreich	33 %
Deutschland	33 %
Vereinigtes Königreich	33 %

MITARBEITER	
20.000 oder mehr	12 %
5.000 bis 19.999	27 %
1.000 bis 4.999	38 %
500 bis 999	22 %

JAHRESUMSATZ (USD)	
>5 Mrd. \$	7 %
1–5 Mrd. \$	15 %
500–999 Mio. \$	21 %
400–499 Mio. \$	16 %
300–399 Mio. \$	10 %
200–299 Mio. \$	13 %
100–199 Mio. \$	8 %
1–99 Mio. \$	10 %

FUNKTION	
VP	32 %
Director	68 %

ABTEILUNG (TOP 7)	
IT	13 %
Marketing/Werbung	13 %
Betrieb	12 %
Finanzen/Buchhaltung	10 %
Analytics/Business Intelligence	9 %
Personalabteilung/Schulungen	9 %
Kundenerfahrung	8 %

BRANCHEN (TOP 7)	
Einzelhandel	9 %
Technologie und/oder Technologiedienstleistungen	8 %
Fertigung und Werkstoffe	8 %
Transport und Logistik	8 %
Unternehmens- oder fachspezifische Dienstleistungen	6 %
Finanzdienstleistungen und/oder Versicherungen	6 %
Telekommunikationsdienste	6 %

## MITARBEITERUMFRAGE

REGION	
Frankreich	33 %
Deutschland	33 %
Vereinigtes Königreich	33 %

FUNKTION	
Manager	40 %
Projektmanager	22 %
Fachkraft in Vollzeit	38 %

MITARBEITER	
20.000 oder mehr	18 %
5.000 bis 19.999	22 %
1.000 bis 4.999	36 %
500 bis 999	25 %

## Anhang C: Definitionen des Reifegrads

### DEFINITION DES REIFEGRADES VON DATENINITIATIVEN

Der Reifegrad von Dateninitiativen basiert auf:

Anzahl der im Schulungsangebot vermittelten Kompetenzen

+

Verfügbarkeit von Schulungen

+

Arten von Datenschulungsinitiativen



Quelle: Studie im Auftrag von Tableau, einem Salesforce Unternehmen, durchgeführt von Forrester Consulting, November 2021

## INFORMATIONEN ZU FORRESTER CONSULTING

Forrester Consulting bietet unabhängige und objektive, auf Studien basierte Beratung, um Führungskräften in ihren Unternehmen zum Erfolg zu verhelfen. Die Beratungsleistungen von Forrester reichen von kurzen Strategiegelgesprächen bis hin zu kundenspezifischen Projekten. Im direkten Austausch mit Ihnen unterstützen unsere Analysten Sie mit ihrem Fachwissen bei Ihren spezifischen geschäftlichen Herausforderungen. Weitere Informationen erhalten Sie unter [forrester.com/consulting](http://forrester.com/consulting).

© Forrester Research, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Eine nicht genehmigte Weitergabe ist strengstens untersagt. Die Informationen basieren auf den entsprechend verfügbaren Quellen. Die hier wiedergegebenen Meinungen spiegeln die aktuelle Einschätzung der Lage wider und können sich jederzeit ändern. Forrester®, Technographics®, Forrester Wave, RoleView, TechRadar und Total Economic Impact sind Marken von Forrester Research, Inc. Alle anderen Marken sind das Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. [E-52183]