

SAP Report

Q4 2025



Inhalt

Begrüßung & Einführung	Seite 03	>
Ihre kostenlosen SAP-Ressourcen	Seite 06	>
SAP Branchennews	Seite 07	>
SAP Jobs & Recruiting-Statistiken	Seiten 08-12	>
Benchmarking-Daten	Seiten 14-20	>
Im Fokus: S/4HANA	Seiten 17-24	>
Erfolgsgeschichten	Seite 25	>
Im Fokus: ED&I	Seite 26	>
Ratschläge von Experten	Seite 27	>
Quellen	Seite 41	>
Über bluewaveSELECT	Seite 42	>

Vorwort



Mathias Ziolo
Managing Partner

Das Jahr 2025 neigt sich dem Ende zu – und für uns bei bluewaveSELECT ist es bereits jetzt ein Jahr der Rekorde: Nach einem außergewöhnlich erfolgreichen Jahresstart konnten wir unsere Entwicklung auch im weiteren Jahresverlauf fortsetzen und steuern nun auf das vierte Rekordjahr in Folge zu. Besonders erfreulich ist für uns, dass wir durch unsere internationale Expansion noch mehr Kunden weltweit mit erfahrenen SAP-Expertinnen und -Experten bei der Umsetzung von ECC- und S/4HANA-Projekten unterstützen konnten.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein in diesem Jahr war das personelle Wachstum unseres Teams. Durch gezielte Verstärkungen konnten wir organisch wachsen und unsere Kompetenzen weiter ausbauen. Dieses kontinuierliche und nachhaltige Wachstum ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unterstreicht unsere langfristige Ausrichtung.

Im November konnten wir zudem unser 4-jähriges Jubiläum feiern – ein besonderer Anlass, der uns mit Stolz erfüllt. Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle dem gesamten Team von bluewaveSELECT für die außergewöhnlichen Leistungen und das Engagement, allen Unkenrufen zum Thema Krise zum Trotz.

Dieser Erfolg ist keineswegs selbstverständlich. Er basiert auf der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Ihnen – unseren Kunden, SAP-Freelancern und -Freelancerinnen sowie SAP-Kandidaten und -Kandidatinnen, die gemeinsam mit uns innovative Projekte gestalten und den Wandel im SAP-Markt aktiv vorantreiben. Für dieses Engagement und das entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken.

Mit dem SAP REPORT Q4 2025 möchten wir Ihnen erneut kompakte Einblicke und praxisnahe Benchmarks zur Verfügung stellen, um Sie bei der Planung und Realisierung Ihrer SAP-Initiativen optimal zu unterstützen. Auf den nächsten Seiten finden Sie zudem unsere fünf wichtigsten Prognosen für das SAP-Jahr 2026 – denn eines ist sicher: Die nächsten Veränderungen stehen bereits vor der Tür.

Ein persönliches Highlight in diesem Quartal war für mich die Teilnahme am CIO Network der IHK Schwaben, wo ich zusammen mit Torsten Winkler einen Vortrag halten durfte: das Recruiting einer SAP-Projektleitung für das Thema SAP Public Cloud im internationalen Rollout unter Zuhilfenahme einer internen KI-RAG-Lösung. Vielen Dank für die gelungene Veranstaltung an das Orga-Team und den fachlichen Austausch.

Die Veranstaltung hat eindrucksvoll gezeigt: Der Mehrwert von KI entsteht dann, wenn technische Innovationen mit klaren Prozessen und praxistauglichen Tools kombiniert werden. Ich bin gespannt, welche weiteren Ideen und Use-Cases in Zukunft noch entstehen.

Wir wünschen Ihnen viel Inspiration und wertvolle Impulse bei der Lektüre.

Mathias Ziolo
Managing Partner | bluewaveSELECT

Willkommen



Vincent Dunlop
Co-Founder / Director

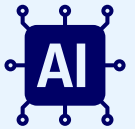
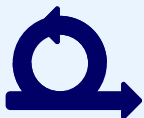
Willkommen zum SAP Bericht Q4!

Während wir uns dem Ende des Jahres 2025 nähern, freuen wir uns, bekannt geben zu können, dass bluewaveSELECT auf dem Weg ist, das vierte Rekordjahr in Folge zu erzielen. Dieses stetige, jährliche Wachstum zeigt, wie immer mehr Kunden das Rennen um SAP-Talente für sich entscheiden, indem sie sich von der oft wenig zielgerichteten, allgemeinen IT-Personalbeschaffung abwenden und stattdessen auf spezialisierte Lösungen setzen, die bessere Ergebnisse in kürzerer Zeit liefern.

Besonders erfreulich war in diesem Jahr unsere weltweite Expansion, die es uns ermöglicht hat, hervorragende SAP-Fachkräfte auf Kundenseite bereitzustellen, um ECC- und S/4HANA-Projekte an mehr Standorten als je zuvor umzusetzen.

Doch was heute gut genug ist, reicht morgen vielleicht nicht mehr aus – und wenn die letzten Jahre ein Indikator sind, sollten wir uns für weitere Marktveränderungen im Jahr 2026 wappnen. Auf den nächsten zwei Seiten stellen wir Ihnen unsere Top-5-Prognosen für ein weiteres spannendes Jahr im SAP-Umfeld vor.

PROGNOSEN FÜR 2026

1**CLOUD SETZT SICH DURCH****2****INTEGRIERTE KI****3****STRATEGISCHES ERP****4****AGILE SYSTEMLANDSCHAFTEN****5****NEUAUSRICHTUNG DER ARBEITSKRAFT**

Prognosen für 2026: Detaillierte Betrachtung

1 CLOUD SETZT SICH DURCH

Cloud-ERP wird voraussichtlich drei Viertel der gesamten ERP-Ausgaben im Jahr 2026 ausmachen. Budgets und Kompetenzen sollten entsprechend angepasst werden. Souveräne Cloud- und regional-konforme Bereitstellungsmodelle werden weiter an Bedeutung gewinnen, und Unternehmen, die noch On-Premise-SAP-Systeme nutzen, werden zunehmend unter Druck geraten, zu migrieren, um Zugang zu den neuesten Innovationen zu erhalten.

2 INTEGRIERTE KI

Unternehmen werden den Schritt von der bloßen „Einführung von KI“ hin zur Integration von KI- und agentenbasierten Funktionen machen; intelligente Workflows, prädiktive Analysen und eingebettete Automatisierung werden zum Standard werden – insbesondere in den Bereichen Finanzen, Lieferkette und SuccessFactors. Gartner prognostiziert, dass im Jahr 2026 40 % der Unternehmensanwendungen über aufgabenspezifische KI-Agenten verfügen werden (im Vergleich zu weniger als 5 % im Jahr 2025).

3 STRATEGISCHES ERP

Der Wandel von ERP als rein transaktionalem System zur reaktiven Datenerfassung hin zu einem proaktiven System für Erkenntnisse und Maßnahmen (das in der Lage ist, strategische Mehrwerte wie Echtzeit-Datenanalysen und vernetzte Geschäftsnetzwerke zu schaffen) wird sich 2026 weiter verstärken. Wettbewerbsvorteile werden durch die Automatisierung von Routineaufgaben, die Beschleunigung von Entscheidungen und den Aufbau widerstandsfähigerer und innovativer Geschäftsmodelle angestrebt.

4 AGILE SYSTEMLANDSCHAFTEN

TUm Kontinuität in einer von Lieferengpässen, regulatorischen Veränderungen, Cyberrisiken, internationalen Konflikten sowie Währungs- und Handelsinstabilität geprägten Welt zu gewährleisten, müssen Unternehmen ihre SAP-Umgebung gezielt auf Resilienz, Agilität, Anpassungsfähigkeit, Compliance und Geschwindigkeit ausrichten. Dies wird die Entscheidungsfindung dahingehend beeinflussen, dass die Systemlandschaft nicht nur effizient, sondern auch auf hohe Verfügbarkeit, Multi-Region-Failover/robustes Disaster Recovery und die Fähigkeit zur Umleitung von Lieferketten, Daten und Arbeitslasten ausgelegt sein muss.

5 NEUAUSRICHTUNG DER ARBEITSKRAFT

Abschließend noch ein Einblick in unsere Welt! Talentlösungen und Ressourcenmanagement für globale SAP-Programme sowie „Follow-the-Sun“-Support und -Optimierung: Die Neuausrichtung der Arbeitskraft, die schon seit einiger Zeit im Hintergrund stattfindet, wird 2026 ein zentrales Thema sein. Der generelle Trend zur SAP-Digitalisierung und insbesondere zu „Fit as Standard“ S/4HANA hat den Bedarf an Systemanpassungen und an clientseitigen Einstellungen für die Modulanpassung deutlich verringert, während Offshoring und Outsourcing als beliebte Alternativen an Bedeutung gewinnen. Natürlich gibt es Ausnahmen – insbesondere bei SAP-Anwendern, die die Eigenständigkeit schätzen, die interne Kompetenzen mit sich bringen.

Es bringt nichts, eine zukunftssichere, moderne S/4HANA-Lösung zu implementieren, wenn sie mit schlechten Daten gefüllt ist, nicht erfolgreich mit anderen Anwendungen integriert wird oder niemand im Unternehmen weiß, wie man sie richtig nutzt. Vor diesem Hintergrund sind hier unsere Prognosen für die gefragtesten SAP-Kompetenzen im Jahr 2026:

FACHLICH

Fachexperten (für alle Kernprozesse) mit Geschäftsprozesskenntnissen statt „nur“ Konfigurations- oder Entwicklungsexpertise.

TECHNISCH

BTP, Integration/API, KI- & Joule-Enablement, Security/GRC, Fiori/UX/Low-Code, Cloud-Betrieb.

DATEN

Datasphere, Data Warehouse/semantische Modellierung, SAC, Governance und Sicherheit, KI-relevante Datenkompetenzen für den Einsatz eingebetteter KI-Agenten.

GESCHÄFTLICHE ANWENDUNG

Change Management, Trainingsmanagement, Trainingsdurchführung.

Spezielle SAP-Berichte und Leitfäden

Wir haben mit einigen der Besten im SAP-Bereich zusammengearbeitet, um Ihnen diese nützlichen Leitfäden und Berichte zur Verfügung zu stellen, damit Sie Ihre Ziele erreichen können. Hier finden Sie alles an einem Ort.



LADEN SIE UNTEN KOSTENLOSE RESSOURCEN HERUNTER:

Neurodiversität bei SAP >

Die neuesten Statistiken zur Neurodiversität im Technologiesektor und warum jetzt der richtige Zeitpunkt für Arbeitgeber ist, ihren Umgang mit Neurodiversität zu verbessern.

IR35-Leitfaden >

Empfehlungen von Qdos, um Personalverantwortlichen dabei zu helfen, eine interne Begründung für den Einsatz von externen Auftragnehmern außerhalb der IR35-Regelung zu erstellen.

Leitfaden für Personalverantwortliche >

Achtzehn Seiten voller nützlicher, objektiver Daten darüber, wie Sie hervorragende SAP-Fachkräfte gewinnen und halten können.

Ergebnisse der SAP-Contractor-Umfrage >

Ergebnisse der Umfrage unter Auftragnehmern in Großbritannien und Irland darüber, wie viel sie verdienen, was sie dazu bewegt, eine Position anzunehmen oder abzulehnen, und was sie dazu veranlasst, während der gesamten Projektdauer zu bleiben.

Frauen bei SAP >

Wie sich der Anteil von Frauen bei SAP im Laufe der Zeit entwickelt hat und welchen Einfluss KI darauf hat.

SAP-Lizenzierungsleitfaden >

Praxisnahe Empfehlungen von Gaurish Dessai, Enterprise Solutions Architect, wie man sich im komplexen SAP-Lizenzierungsumfeld zurechtfindet.

Branchennachrichten



SAPs Softwarepraktiken im Visier einer EU-Kartelluntersuchung

[Hier lesen](#)



SAP gibt Ergebnisse für das dritte Quartal 2025 bekannt

[Hier lesen](#)



SAP als führend im 2025 Gartner® Magic Quadrant™ für Cloud-ERP für produktzentrierte Unternehmen ausgezeichnet

[Hier lesen](#)



Deutschlands SAP erwägt laut Insider ein neues Angebot zur Übernahme für das Softwareunternehmen BlackLine

[Hier lesen](#)



SAP schließt Übernahme von SmartRecruiters ab

[Hier lesen](#)

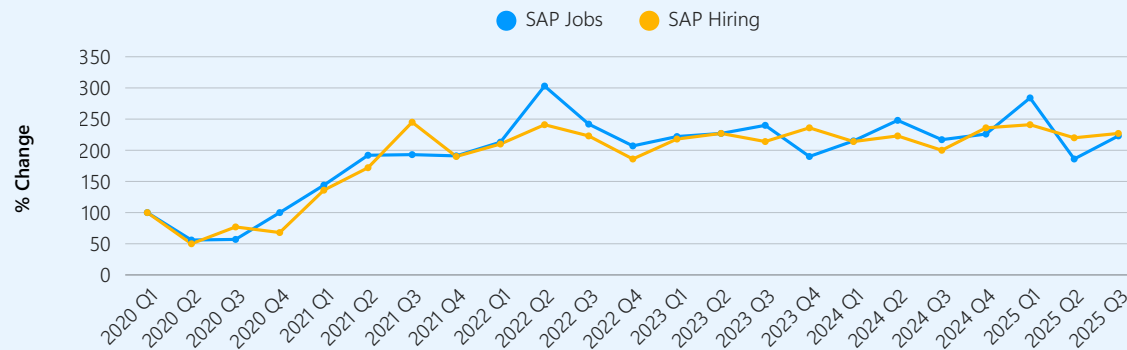


IBM übernimmt Cognitus

[Hier lesen](#)

SAP Jobs & Recruiting-Aktivitäten

SAP-Stellenmarkt: Dynamik und Resilienz im SAP-Umfeld



Sowohl die SAP-Stellenangebote als auch die Einstellungsaktivitäten sind im dritten Quartal im Vergleich zum Vorquartal leicht gestiegen und übertreffen damit den breiteren IT-Rekrutierungsmarkt, der laut Branchenexperten aufgrund makroökonomischer und geopolitischer Einschränkungen ein herausforderndes Jahr durchlebt hat.

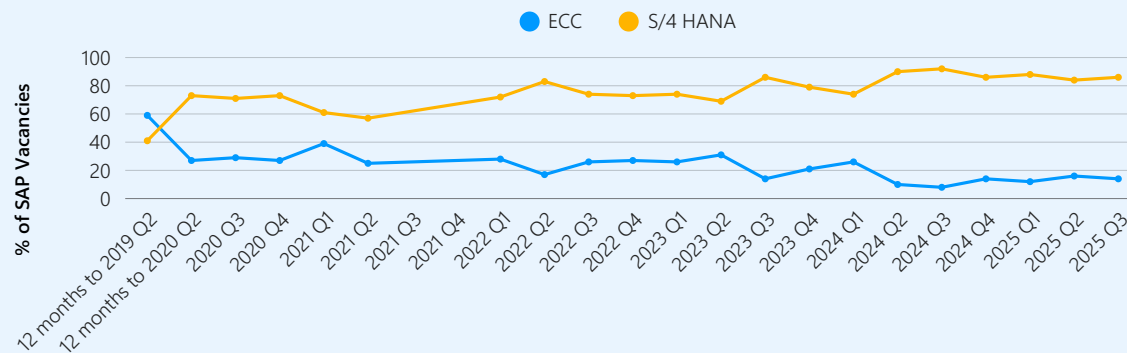
Auch wenn der SAP-Bereich nicht völlig immun ist, hat sich die Nachfrage nach SAP-Kompetenzen über verschiedene Unternehmen, Branchen und Länder hinweg als beständig erwiesen und zeigt damit die Widerstandsfähigkeit des Sektors gegenüber externen Markteinflüssen.

Wird die Gesamtnachfrage im Jahr 2026 steigen oder sinken?

Alle Anzeichen deuten auf eine anhaltend hohe Nachfrage nach SAP-Fachkräften im kommenden Jahr hin, allerdings mit gewissen Nuancen aufgrund von Umstrukturierungen in der Belegschaft.

Die wichtigsten Nachfragetreiber für dieses Wachstum sind: 1) die Anzahl laufender S/4HANA-Programme (ist 2026 tatsächlich die Frist für Unternehmen, um mit der Migration zu beginnen?); 2) der Wechsel zu SAPs Cloud-, KI- und plattformorientierten Lösungen; und 3) die schiere Größe und Komplexität bei der Implementierung und dem Betrieb von SAP.

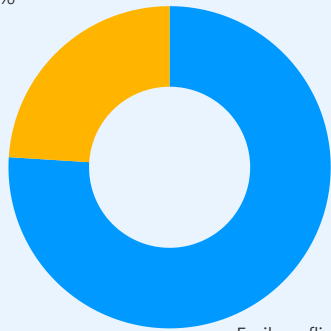
S/4HANA vs ECC



SAP-Stellenmarkt: Vertragsarten & Arbeitgeber

Verhältnis Festanstellung zu Freiberuflichkeit

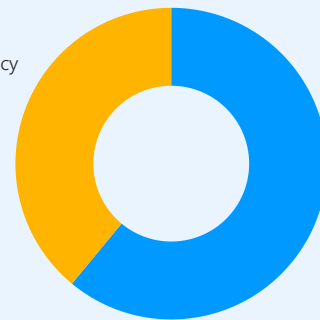
Festanstellung / Permanent
24%



Freiberuflich / Contract
76%

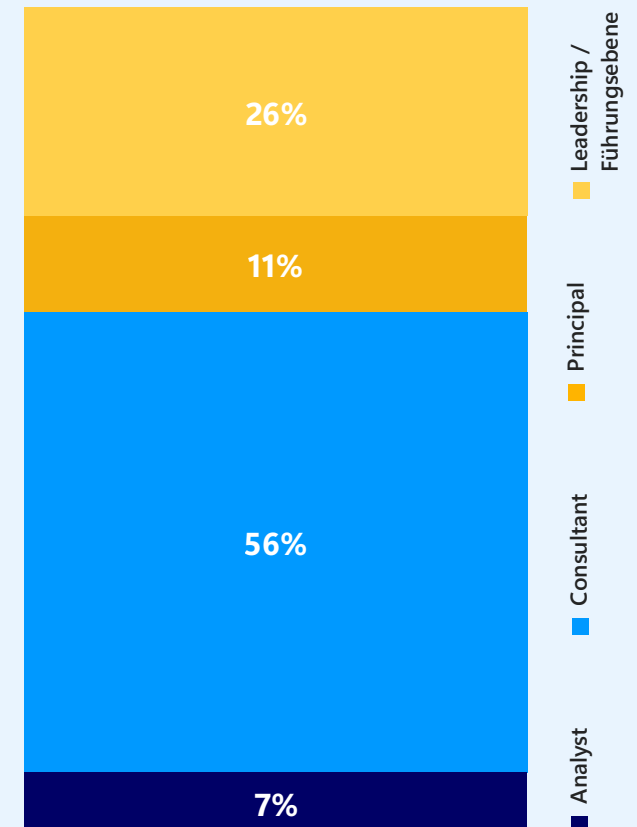
Verteilung nach Auftraggeber-Typ

Beratung/Consultancy
39%



Endanwender
61%

SAP-Stellenmarkt: Verteilung nach Seniorität



Vertragsverhältnisse im Freiberuflerbereich

21%
Innerhalb IR35



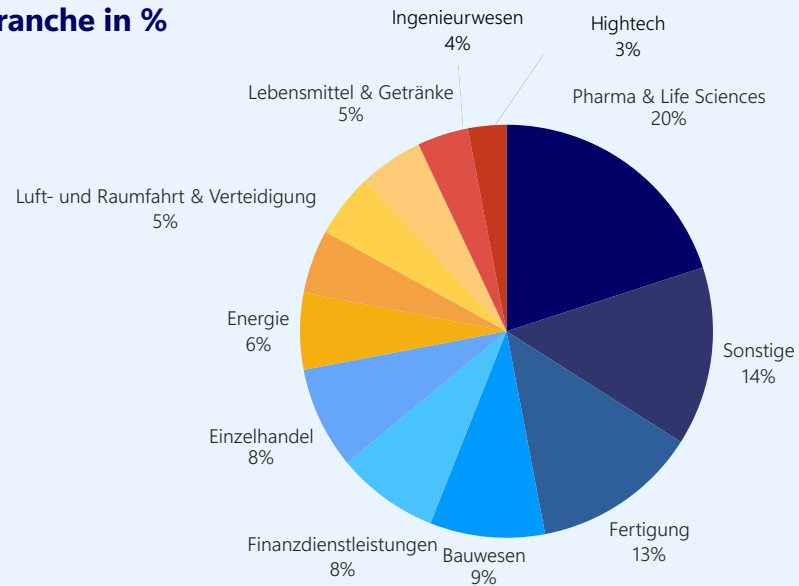
79%
Außerhalb IR35



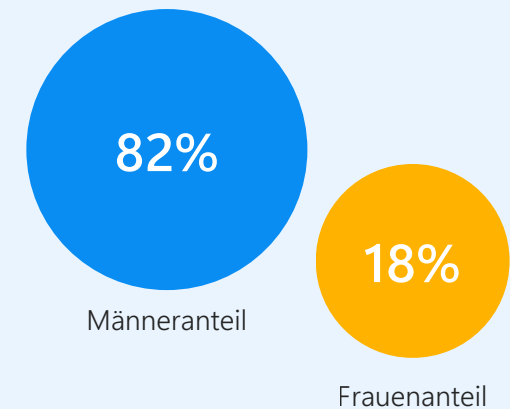
Aufgrund der **projektgetriebenen Natur von SAP-Projekten** sind die meisten Contract-Rollen außerhalb von IR35 angesiedelt.

Branchenverteilung der SAP-Einstellungen

Anteil pro Branche in %



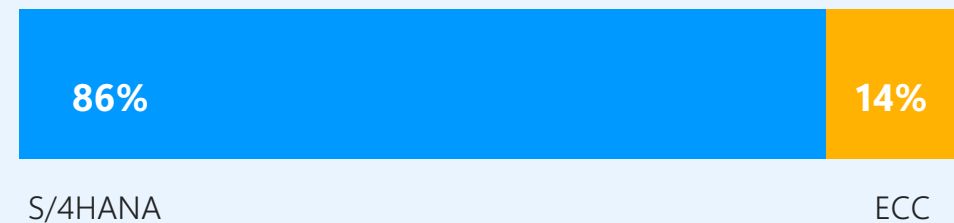
Frauen im SAP-Umfeld (Vertrags- und Festanstellungen)



Im dritten Quartal entfielen 20 % der gesamten SAP-Nachfrage auf den Bereich Pharma & Life Sciences. Ausschlaggebend hierfür war, dass mehrere Pharmaunternehmen gleichzeitig auf S/4HANA, Cloud-Module und branchenspezifische Erweiterungen für die Life-Sciences-Branche umgestiegen sind. Diese Migrationen sind langfristig angelegt, komplex und besonders ressourcenintensiv.



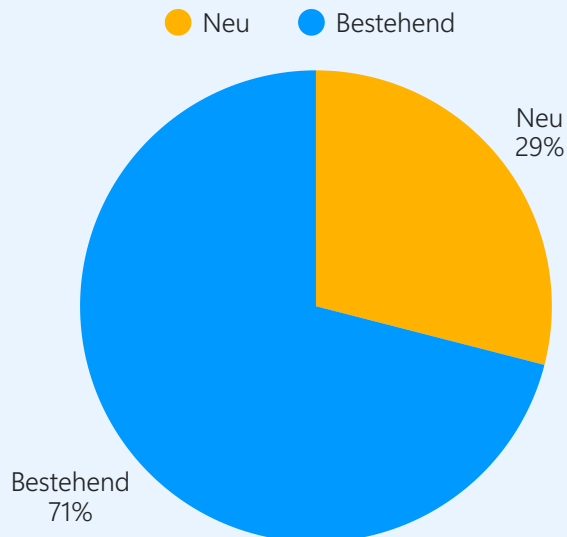
S/4HANA vs ECC – aktuelle Nachfrageverteilung



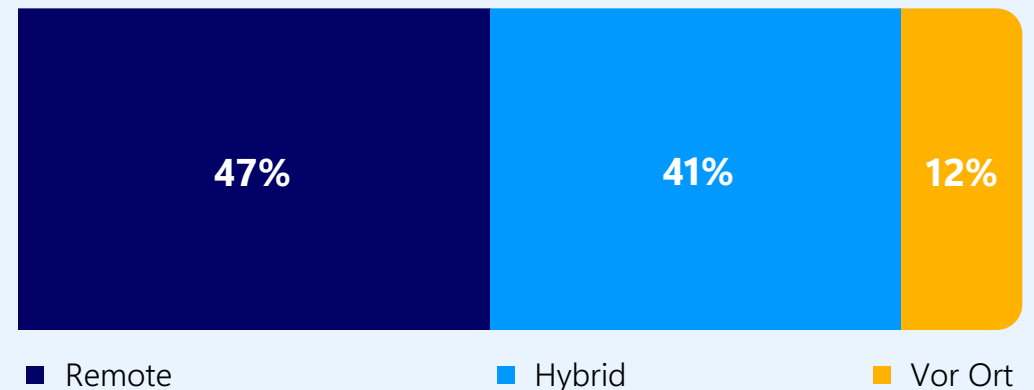
SAP-Stellen und Einstellungsaktivität

S/4HANA dominiert – sowohl SAP-Stellenangebote als auch Einstellungen sind im dritten Quartal im Vergleich zum Vorquartal gestiegen, was eine starke Leistung darstellt, da das dritte Quartal aufgrund der Urlaubsmonate Juli und August in der Regel stabiler verläuft. Wie erwartet dominierte die Nachfrage nach S/4HANA-Erfahrung weiterhin den Markt und machte 86 % aller SAP-Vakanzen aus. Diese Dominanz dürfte kaum gefährdet sein, insbesondere da ein erheblicher Teil der ECC-Stellen im gleichen Zeitraum geschaffen wurde, um die Vorbereitung auf künftige S/4HANA-Migrationen sicherzustellen.

Neue vs. bestehende Programme



SAP-Stellen nach Arbeitsanforderung

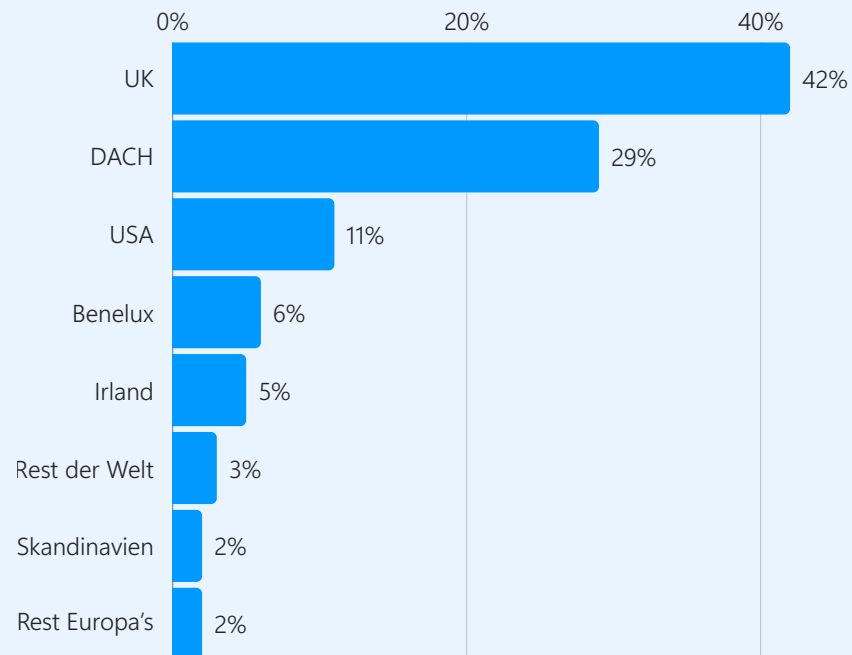


Im vergangenen Quartal überholte Remote-Arbeit erstmals das hybride Arbeiten (Remote bedeutet nach unserer Definition weniger als einen Tag pro Woche vor Ort, typischerweise einen Tag pro Monat oder 100 % remote abgesehen von gelegentlichen Programmtreffen). Vor-Ort-Arbeit (durchgehend mehr als drei Tage pro Woche am Standort) machte 12 % der Vakanzen im dritten Quartal aus.

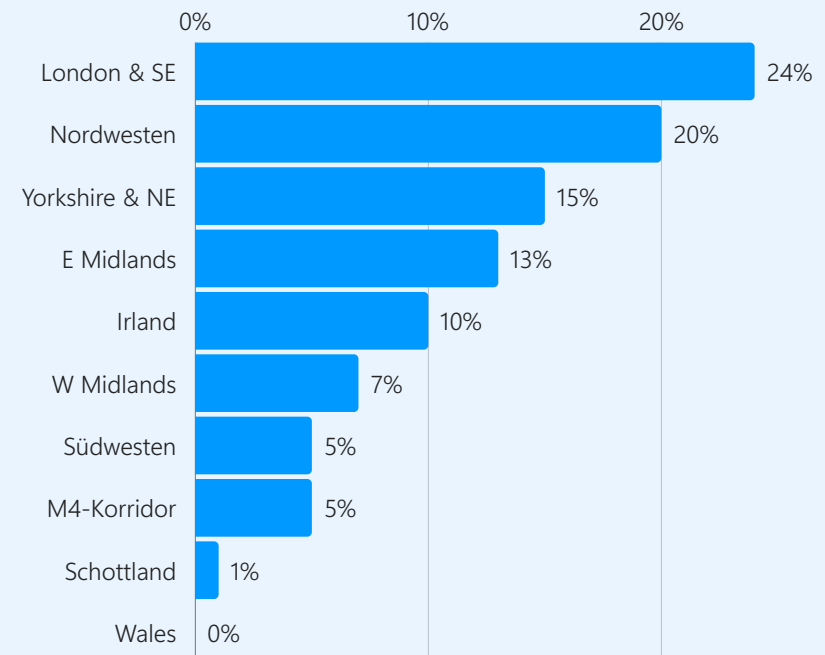
SAP-Stellen und Einstellungsaktivität

Obwohl das Vereinigte Königreich und Europa die SAP-Einstellungsaktivitäten bei bluewave dominieren, verzeichnete die USA die dritthöchste Nachfrage. Die übrigen Einstellungen verteilten sich von Brasilien bis nach Japan, was den Bedarf an effektiven Recruiting-Lösungen unterstreicht, die den globalen Anforderungen von SAP-Programmen gerecht werden.

Standortverteilung – weltweit



Standortverteilung – UK & Irland



Top 5 gefragteste SAP-Kompetenzen

=1

FINANZEN

Jede große Transformation betrifft den Finanzbereich, weshalb Finanzkompetenzen stets zu den Top 5 im Quartalsvergleich gehören. Eine Umstellung auf S/4HANA ist ohne qualifizierte Finanzexperten nicht möglich. Innerhalb des Finanzbereichs waren im vergangenen Quartal insbesondere ‚klassische‘ FI/CO-Kompetenzen, R2R, Produktkostenrechnung, Steuern sowie Treasury/Cash Management gefragt – und das über alle Ebenen hinweg, von Analysten bis hin zu Fachexperten und Architekten.

12% der SAP-Nachfrage
im 3. Quartal 2025

=1

PROJEKTMANAGEMENT

27 % der SAP-Vakanzen im vergangenen Quartal entfielen auf neue Kundenprojekte. In den meisten Fällen wurde eine ausgeprägte allgemeine SAP-Projektmanagementfunktion benötigt, um Stakeholder zu koordinieren, bereichsübergreifende Teams (einschließlich Drittanbietern) zu steuern und einen erfolgreichen Start der Programme sicherzustellen. Schwaches Projektmanagement wurde bereits als Ursache für Scope- und Budgetüberschreitungen genannt, weshalb der Bedarf an guten PM-Kompetenzen entsprechend hoch ist.

12 % der SAP-Nachfrage
im 3. Quartal 2025

=3

LAGERHALTUNG & LOGISTIK

Moderne SAP-Unternehmen sind zunehmend auf effiziente, technologiebasierte globale Lieferketten angewiesen, die durch Automatisierung, IoT und intelligente Lager schneller, günstiger und präziser liefern. Technologien wie Barcode-/RFID-Scanning, autonome mobile Roboter, Drohnen und automatisierte Lager- und Kommissioniersysteme erfordern qualifizierte SAP-Fachkräfte, um diese Systeme zu konzipieren und mit EWM sowie übergreifenden S/4HANA-Programmen zu integrieren.

10 % der SAP-Nachfrage
im 3. Quartal 2025

=3

SUCCESSFACTORS

Viele Unternehmen wechseln von SAP ECC HCM oder anderen Altsystemen im HR-Bereich zu SuccessFactors-Cloud-Modulen (Employee Central, Recruiting, Onboarding, Learning, Performance & Goals, Compensation). Hinzu kommen veränderte Prioritäten in Richtung Mitarbeiterbindung, -engagement und datenbasierter HR-Entscheidungen – all das sorgt für eine anhaltend hohe Nachfrage nach Beratern für Implementierung, Integration, Migration und Support.

10 % der SAP-Nachfrage
im 3. Quartal 2025

5

INTEGRATION

Eine effektive Integration von SAP- und Non-SAP-Anwendungen ist ein wesentlicher Bestandteil der modernen hybriden, multi-systemischen SAP-Landschaft. Die meisten Unternehmen nutzen inzwischen eine Kombination aus Cloud- und On-Premise-Lösungen wie S/4HANA, SuccessFactors, Ariba, Concur, CRM-Systemen, MES, 3PL usw. SAP-Integrationsexperten werden benötigt, um diese Systeme miteinander zu verbinden, damit Prozesse weiterhin korrekt, konsistent und automatisiert ablaufen.

9 % der SAP-Nachfrage
im 3. Quartal 2025



Der Wechsel von ECC zu S/4HANA wird die Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen erheblich beeinflussen. Um vorne zu bleiben, sollten Sie den Ausbau von **tiefgehender funktionaler bzw. domänenspezifischer Expertise** (z. B. Finanzen, SCM, Beschaffung, HR-Technologie), **technischer Integration und Cloud-Kenntnissen** (BTP, Analytics, Entwicklung) sowie von **aufkommenden Kompetenzen** (KI-Integration, Nachhaltigkeit, Green Ledger, intelligente Anwendungen) in den Fokus rücken.

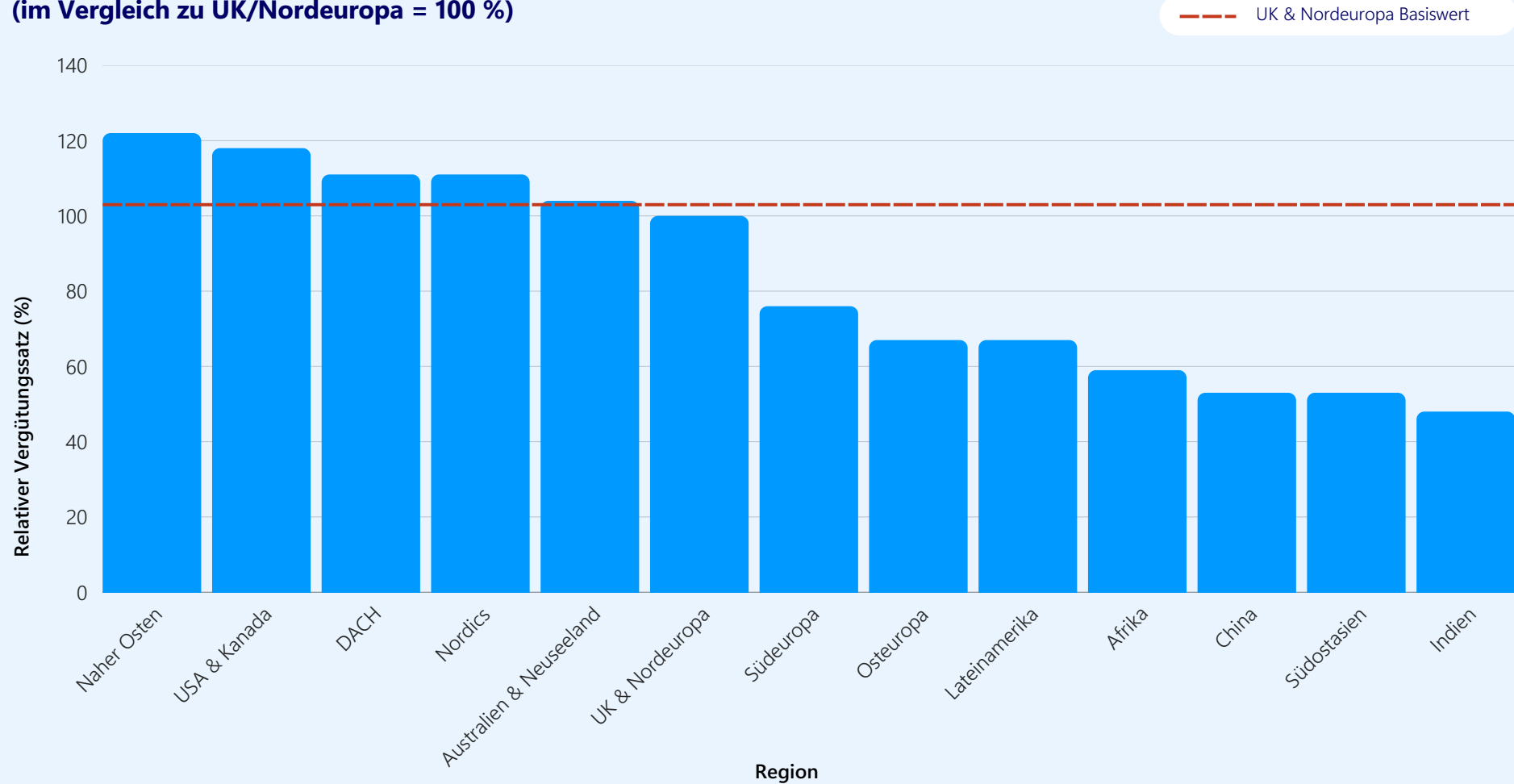
Globale Stundensätze für SAP-Freelancer

Moderne SAP-Programme und BAU-Umgebungen werden durch eine Mischung aus Onshore-, Nearshore- und Offshore-Teams umgesetzt. Die folgenden Seiten geben einen globalen Überblick über die Kostenvorteile, die sich durch die Optimierung lokaler Ressourcen für die Lokalisierung globaler Templates und die Optimierung der Systemlandschaft ergeben. Die SAP-Freelancer-Stundensätze im Vereinigten Königreich und in Nordeuropa dienen als Basiswert und können von Personalverantwortlichen, Einkaufsabteilungen und Geschäftsleitern als Benchmarking-Tool für die Budgetplanung globaler SAP-Programme herangezogen werden.

Region	Vergütung im Vergleich zu UK/Nordeuropa	Anmerkungen
UK & Nordeuropa	100 % (Basiswert)	Durchschnittlicher Tagessatz: £600–£900 (je nach Modul)
USA & Kanada	+10 % bis +25 %	Starke Nachfrage, insbesondere nach S/4HANA, Fiori, ABAP, Cloud; Sätze bis zu \$1.300/Tag
DACH (Deutschland, Österreich, Schweiz)	+10 % bis +15 %	Hohe Sätze für Nischenkenntnisse; Österreich ist wettbewerbsfähig, CH am teuersten
Südeuropa (Spanien, Italien, Portugal)	-20 % bis -30 %	Niedrigere Sätze; lokale Kunden zahlen weniger; Remote-Rollen oft auf UK-Niveau
Osteuropa (Polen, Rumänien, Tschechien etc.)	-30 % bis -40 %	Qualifizierte Fachkräfte, aber geringere lokale Budgets; häufig Remote-Support für EU/USA
Nordics (Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland)	+5 % bis +15 %	Hohes Lohnniveau treibt Sätze nach oben; Nachfrage nach S/4HANA
Naher Osten (VAE, Saudi-Arabien, Katar)	+10 % bis +30 %	Hochbudgetierte Transformationsprojekte, insbesondere S/4, Ariba, SuccessFactors
Indien	50 % bis -60 %	Großes Angebot; viele Offshore-Rollen; nur Nischen-Freelancer erreichen annähernd EU-Niveau
China	-40 % bis -50 %	Kleiner Freelancer-Markt; überwiegend Festanstellungen/lokale Verträge
Südostasien (Malaysia, Indonesien, Vietnam)	-40 % bis -50 %	Wachsende Nachfrage, aber budgetempfindlich
Australien & Neuseeland	+0 % bis +10 %	Stetige Nachfrage; Sätze nahe am UK-Niveau
Afrika (Südafrika, Nigeria, Ägypten)	-30 % bis -50 %	Weniger Projekte; Sätze niedriger, außer bei Nischen- oder Expat-Verträgen
Lateinamerika (Brasilien, Mexiko, Argentinien)	-30 % bis -40 %	Wachstumsmärkte; wettbewerbsfähig für Offshore-Support-Rollen

Globale SAP-Freelancer-Stundensätze

**Durchschnittlicher SAP-Freelancer-Stundensatz nach Region
(im Vergleich zu UK/Nordeuropa = 100 %)**



Globale SAP-Freelancer-Vergütungssätze

Das globale Netzwerk von bluewaveSELECT mit spezialisierten SAP-Experten ermöglicht es Großunternehmen, komplexe Implementierungen mit Vertrauen durchzuführen. Indem wir Organisationen weltweit mit der passenden Expertise verbinden, stellen wir sicher, dass Projekte reibungslos über mehrere Regionen hinweg voranschreiten.

Unsere internationale Reichweite beschleunigt nicht nur die Implementierung und sorgt für Konsistenz, sondern bietet auch die Flexibilität, Ressourcen je nach Bedarf anzupassen – und so Kosteneffizienz mit hochwertiger Umsetzung in Einklang zu bringen. Mit Zugriff auf Berater, die sowohl globale Best Practices als auch lokale geschäftliche Besonderheiten kennen, bieten wir die Expertise, die es Unternehmen ermöglicht, reibungslosere Rollouts, eine stärkere Nutzerakzeptanz und nachhaltigen, langfristigen Erfolg mit SAP zu erzielen.



bluewaveSELECT bietet weltweit regelkonforme SAP-Personallösungen. Fragen Sie bitte Ihren Berater, wie wir Sie unterstützen können.

S/4HANA-Einführung

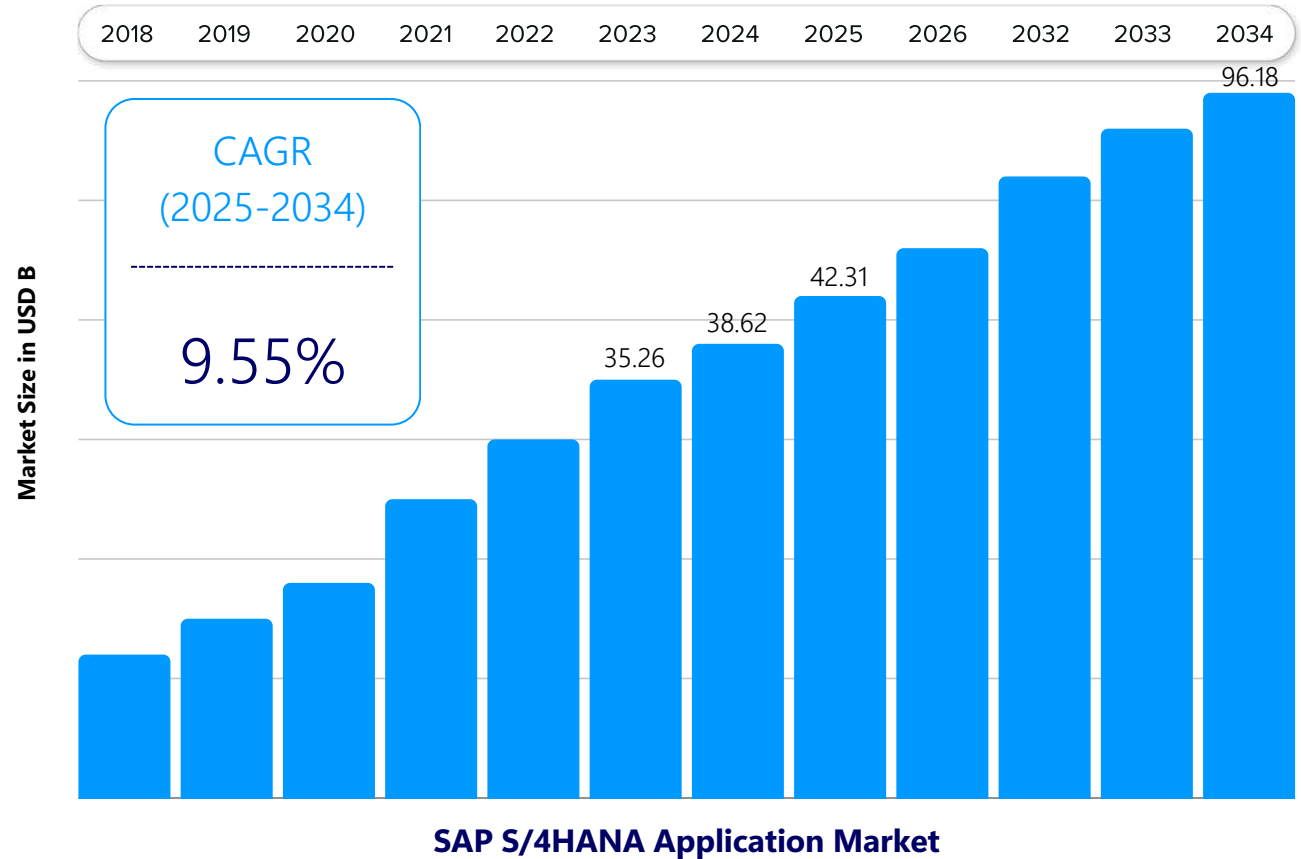
Aktueller Implementierungsstand

Weltweit wird erwartet, dass der S/4HANA-Markt von 42,31 Mrd. USD im Jahr 2025 auf 96,18 Mrd. USD bis 2034 wächst, was einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) von 9,55 % entspricht.



Ein Drittel der SAP-Anwender nutzt mittlerweile S/4HANA

30–34% live: Verschiedene Umfragen aus dem Jahr 2025 zeigen, dass etwa ein Drittel der SAP-Kunden angibt, bereits mit S/4HANA produktiv zu arbeiten.



S/4HANA-Einführung

Adoption nach Branche & Haupttreiber

Branche	S/4HANA-Adoptionsrate	Haupttreiber
Fertigung (UK)	40%	Optimierung der Lieferkette, Echtzeitanalysen, AI-Integration
Einzelhandel (UK)	30%	Omnichannel-Inventory, bessere Customer Experience
Banken & Finanzdienstl.	Moderat	Risikomanagement, Compliance, Finanzreporting
Gesundheitswesen	Steigend	Verbesserung der Patientenversorgung, Prozessintegration
Versorgungsunternehmen	Wachsend	Effizienz, Asset-Management, Nachhaltigkeitsreporting
Öffentlicher Sektor (UK)	10%	Altsysteme, Budgetrestriktionen
Technologie & Telekom	Moderat	CRM, Echtzeitanalysen

S/4HANA-Einführung

Adoption nach Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Anteil der S/4HANA-Kunden
Klein (<50 Mitarbeitende)	22%
Mittel (50–1.000 Mitarbeitende)	41%
Groß (>1.000 Mitarbeitende)	37%

Umsatzbereich	Anteil der S/4HANA-Kunden
Klein (<50 Mio. USD)	38%
Mittel (50 Mio. – 1 Mrd. USD)	20%
Groß (>1 Mrd. USD)	42%

Bemerkungen

- In **UK** führen Fertigung und Einzelhandel die S/4HANA-Adoption an — getrieben von **Digitalisierung** und dem Wunsch nach **Echtzeitdaten**.
- In den **USA** sind **Fertigung, Healthcare, Pharma und Konsumgüter** führende S/4HANA-Adopter — Fokus auf **Prozessoptimierung** und **Kundenerlebnis**.
- In der **APAC-Region** wächst die S/4HANA-Adoption derzeit **schnell** (prognostiziertes Wachstum von **10,2 % bis Q2 2025**), insbesondere bei **Greenfield-Implementierungen** in Fertigung, Healthcare und Energie.

Die beliebtesten Wege für den Umstieg auf S/4HANA im Jahr 2025

Organisationen nutzen weiterhin die drei klassischen Migrationswege; deren Beliebtheit variiert je nach Risiko, Toleranz gegenüber Ausfallzeiten und dem Ziel einer „Clean-Core“-Architektur.

1

BROWNFIELD (SYSTEMKONVERTIERUNG)

Bevorzugt, wenn minimale Beeinträchtigung oberste Priorität hat (laut SAPinsider-Umfrage 2025 das wichtigste Kriterium). Dieser Ansatz erhält bestehende Prozesse und Daten und ist in der Regel schneller und weniger risikoreich als Greenfield.

2

SELEKTIVE DATEN UMWANDLUNG/HYBRID

Gewinnt an Bedeutung, da dieser Ansatz Modernisierung mit Risikokontrolle verbindet (selektive Migration und Neugestaltung). Wird von Partnern oft als bester Kompromiss für große, komplexe Landschaften empfohlen.

3

GREENFIELD (NEUIMPLEMENTIERUNG)

Wird gewählt, wenn Unternehmen maximale Standardisierung bzw. eine „Clean-Core“-Architektur anstreben und bereit sind, Prozesse neu zu gestalten und größere Veränderungen in Kauf zu nehmen.

Die größten Herausforderungen beim Umstieg auf S/4HANA im Jahr 2025

Am Ende dieses Abschnitts befindet sich eine hilfreiche Checkliste zur Risikominderung bei S/4HANA.

1

ÜBERSCHREITUNGEN BEI BUDGET, ZEITPLAN UND QUALITÄT

- Laut einer von CIO.com veröffentlichten Horváth-Studie erlebten über 60 % der Unternehmen bei der Migration auf S/4HANA Verzögerungen, Kostenüberschreitungen oder Qualitätsprobleme. Die Projekte dauerten durchschnittlich 30 % länger als geplant, nur 8 % wurden termingerecht abgeschlossen und mehr als die Hälfte überschritt das Budget deutlich.
- Hauptursachen sind unter anderem eine schleichende Erweiterung des Projektumfangs (Scope Creep), schwache Projektsteuerung, unterschätzte Test- und Datenaufbereitungsaufwände sowie häufige Nachbesserungsschleifen.

2

FACHKRÄFTEMANGEL UND KOMPETENZLÜCKEN

- Untersuchungen von Ensono zeigen, dass 38 % der derzeit noch auf ECC arbeitenden Organisationen einen Mangel an Fachkräften als migrationsverzögernden Faktor nennen. S/4HANA-Expertise, insbesondere in Verbindung mit Cloud- oder Hybrid-Deployments, ist stark gefragt und nur begrenzt verfügbar.

3

DATENQUALITÄT, BEREINIGUNG UND INDIVIDUALISIERUNGEN

- Kellton Technologies (August 2025) identifiziert mehrere miteinander verbundene technische Hürden:
- Jahrzehntelanger ECC-Code und Individualisierungen haben ein schwer entwirrbares Geflecht technischer Altlasten geschaffen.
- Schlechte Datenqualität, Redundanzen und große Mengen an Altdaten werden während der Migration auf das schlankere Datenschema von S/4 zu Hindernissen.
- Integrationskomplexitäten entstehen durch Abhängigkeiten von Middleware und Drittsystemen, die nach der Migration möglicherweise nicht mehr funktionieren.

4

SICHERHEITS-, KONTROLL- UND GOVERNANCE-RISIKEN

PwC (Januar 2025) hebt hervor, dass selbst ein „Lift-and-Shift“ auf S/4HANA erhebliche Auswirkungen auf Sicherheit und Kontrollmechanismen mit sich bringt:

- > Die neue HANA-Plattform, geänderte Datenmodelle (wie das Universal Journal) und die Fiori-Benutzeroberfläche führen zu neuen Herausforderungen im Bereich GRC (Governance, Risk & Compliance) und Zugriffskontrolle.
- > Cloud-Bereitstellungen (z. B. RISE oder Private Cloud) erfordern aktualisierte ITGCs, Prüfungsnachweise und Architekturkontrollen.
- > Werden diese Aspekte nicht ausreichend berücksichtigt, kann dies zu Compliance-Lücken und Prüfungsrisiken führen.

Weitere Trends und Erkenntnisse für 2025

1

DYNAMIK, ABER ZEITDRUCK

Neben den bereits 31–34 % produktiven Nutzern plant die Mehrheit der SAP-Anwender den Umstieg vor 2027 (UK&ISUG). Viele werden es jedoch bis dahin nicht schaffen, sodass ein Migrationsengpass zu erwarten ist.

2

KI IST JETZT EIN WIRKLICHER TREIBER

Der aktuelle und zukünftige Einfluss von KI ist allgegenwärtig in Gesprächen zur digitalen Transformation. SAP verfolgt seine „AI-first, Suite-first“-Strategie und ist überzeugt, dass Joule sofort die operative Effizienz steigern kann – mit einer Reduzierung der Prozesszeiten um 50–90 % in Bereichen wie Buchungsbelegen, Vertragszusammenfassungen, Preisaktualisierungen und Warenklassifizierungen.

3

BTP WIRD ZU EINEM GRUNDLEGENDEN BESTANDTEIL

Die BTP-Plattform hat sich von einer „Nice-to-have“-Integrationsschicht zu einem zentralen Enabler für S/4HANA-Programme entwickelt – insbesondere für Unternehmen, die einen Clean Core, modulare Innovationen und eine schnellere Wertschöpfung anstreben. Zudem laufen Joule und andere integrierte KI-Funktionen über die BTP AI Services; ohne BTP lässt sich SAPs „AI-first“-Roadmap (siehe vorheriger Punkt) nicht vollständig ausschöpfen.



Risiko-Checkliste für S/4HANA-Projekte

Die Umsetzung von S/4HANA bringt **technische, strategische und organisatorische Herausforderungen** mit sich. Diese **9-Punkte-Checkliste** hilft, die wichtigsten Projektrisiken zu antizipieren und zu mindern.

1

PROJEKTPLANUNG & GOVERNANCE

- Klare Business-Ziele & KPIs definieren
- Deployment-Modell frühzeitig festlegen (On-Prem, Private oder Public Cloud)
- Starke Governance-Struktur aufbauen (PMO, Lenkungsausschuss)
- Executive Sponsorship und Business Buy-In sichern
- Change Control und Eskalationsprozesse fest verankern

2

SCOPE & ANFORDERUNGSMANAGEMENT

- Projektumfang frühzeitig definieren und "einfrieren"
- Scope Creep aktiv verhindern (Change Request-Prozess)
- Geschäftskritische Prozesse priorisieren
- "Must-have" vs. "Nice-to-have" klar trennen

3

TECHNISCHE VORBEREITUNG & INFRASTRUKTUR

- Readiness Assessment durchführen (Sizing, Systemlandschaft)
- Infrastruktur vorbereiten (Server, Netzwerke, Cloud-Subscriptions)
- Bestehenden Custom Code analysieren und optimieren
- Systemtests und Lasttests vor Go-Live einplanen

4

DATENMIGRATION & QUALITÄT

- Frühzeitig Daten bereinigen und validieren
- Geeignete SAP-Tools nutzen (Data Services, Migration Cockpit)
- Master Data Governance (MDG) Framework etablieren
- Phasenweise Migrationstests durchführen (zur Risikominimierung)

5

CHANGE MANAGEMENT & SCHULUNGEN

- Change-Management-Plan entwickeln und umsetzen
- Schulungen für SAP Fiori und neue Prozesse bereitstellen
- Super-User / Change Champions frühzeitig identifizieren und vorbereiten

WEITER AUF DER NÄCHSTEN SEITE >>

Risiko-Checkliste für S/4HANA-Projekte

6

TESTING & VALIDIERUNG

- End-to-End-Integrationstests durchführen
- Negativtests und Lasttests einplanen
- Business User aktiv in die UAT einbinden
- Defect-Tracking und schnelle Behebung sicherstellen

7

CUTOVER-PLANUNG & GO-LIVE

- Detaillierte Cutover-Checkliste mit klaren Verantwortlichkeiten
- Dry Run / Mock Go-Live durchführen
- Rollback-Szenarien und Notfallpläne vorbereiten
- Helpdesk & Hypercare-Support nach Go-Live sicherstellen

8

RESSOURCEN- & VENDOR-MANAGEMENT

- Dienstleister und Systemintegratoren sorgfältig prüfen
- Interne Ressourcen und Fachverantwortliche passend allokalieren
- Vendor SLAs regelmäßig prüfen und steuern
- Wissenstransfer durch gemischte Projektteams sicherstellen

9

SICHERHEIT, COMPLIANCE & AUDIT READINESS

- Rollenbasierten Zugriff implementieren
- Segregation of Duties (SoD) Risiken überprüfen (GRC-Tools)
- Audit Trails, Logging & Compliance-Reporting einrichten
- Datenschutzszenarien testen (GDPR, SOX, HIPAA)



Fazit:

- **S/4HANA-Adoption reift** → die meisten Unternehmen setzen aktuell auf **hybride Cloud-Deployments**, bevorzugt **Private Cloud** (wegen Kontrolle & Skalierbarkeit).
- **Kosten-Nutzen-Abwägung** bleibt für viele Unternehmen der zentrale Entscheidungsfaktor.

Weltweit agierender Chemiekonzern stellt 100 % der für S/4 benötigten Fachkräfte in 12 Ländern ein

48

Stunden bis zum Erhalt der Shortlist

7 Tage

vom Lebenslauf bis zur Einstellung

\$2m

jährliche Kosteneinsparung

DIE HERAUSFORDERUNG

- Im Rahmen einer 4,5-Milliarden-Dollar-Akquisition verfolgte dieses weltweit tätige Chemieunternehmen das Ziel, alle Bereiche unter einer einheitlichen S/4-Landschaft zu integrieren.
- **Sie hatten Schwierigkeiten, in 12 Ländern Fachkräfte zu finden**, die sowohl über S/4- als auch Chemie-Kenntnisse sowie über lokale Sprachkenntnisse verfügten (darunter Spanien, Schweiz, Deutschland, Niederlande, Italien, Marokko, Türkei, China, Singapur und Großbritannien).
- Das US-Programmtteam **benötigte erstklassige S/4-Expertise in Ländern, in denen sie bislang nicht vertreten waren**.

DIE LÖSUNG

- Dank des umfangreichen Europa-/APAC-Netzwerks von bluewave gestaltete sich **die Suche nach lokaler SAP-Expertise äußerst unkompliziert**.
- Dank umfassender Erfahrung mit ECC-zu-S/4-Transformationsprojekten in mehreren Ländern sowie im Bereich Fertigung/Chemie konnte bluewaveSELECT schnell reagieren und **für jeden Standort die besten 5 % der SAP-Fachkräfte auswählen** – das Team fand innerhalb von 48 Stunden passgenaue Kandidaten.
- In Zusammenarbeit mit dem Kunden wurde eine Strategie entwickelt, bei der auf ein **Vorstellungsgespräch direkt das Angebot und anschließend das Onboarding folgten**.

DIE ERGEBNISSE



Innerhalb von 48 Stunden wurden für jede Position drei Lebensläufe bereitgestellt, die Vorstellungsgespräche fanden innerhalb von 48 Stunden statt und das Onboarding war in 3–5 Tagen abgeschlossen – die gesamte Abwicklung dauerte 7–10 Werktage.



14 Positionen wurden besetzt (von 14 ausgeschriebenen), 100 % Besetzungsquote.



Im Vergleich zu Systemintegratoren wurden durchschnittlich 600 USD pro Tag eingespart. Bei 14 Positionen entspricht dies 170.000 USD pro Monat und 2 Mio. USD über 12 Monate.



Die Burn Rate des Projekts lag bei über 1 Mio. USD pro Monat – bluewave hatte einen erheblichen Einfluss auf die Projektdauer.



Dies sparte dem Kunden 3–6 Monate an Ressourcen (im Vergleich zu einem Systemintegrator) – sie waren von der Geschwindigkeit und Qualität der Umsetzung begeistert.

Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Die nächsten Seiten des Quartalsberichts beleuchten die Erfahrungen und Erfolge von Frauen in unserer SAP-Community. Es ist nicht nur wichtig, die Bemühungen zur Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz anzuerkennen, sondern auch jene wertzuschätzen, die sich dafür einsetzen, dass Frauen in ihrer Karriere erfolgreich sind.

Dieser Abschnitt wirft ein Licht auf die tagtäglichen Realitäten von Frauen im SAP-Bereich: wie ihr Jahr verlaufen ist, wie es um die Geschlechterverteilung in ihren Teams steht und welche Unterstützungsnetzwerke zur Verfügung stehen. Diese Einblicke verdeutlichen, dass Vielfalt nicht nur eine Kennzahl ist, sondern ein Motor für Innovation, Zusammenarbeit und Widerstandsfähigkeit. Wenn Frauen gestärkt werden, profitieren alle davon.

Im Jahr 2025 waren knapp 50 % unserer Festanstellungen mit Frauen besetzt.

Auch wenn wir immer die am besten geeignete Person für die Position vorschlagen – unabhängig vom Geschlecht –, zeigt dies das Engagement vieler Unternehmen, vielfältige und ausgewogene Teams aufzubauen und sicherzustellen, dass die richtigen Fähigkeiten zur passenden Gelegenheit finden. Mit diesen Einblicken möchte ich die fortlaufende Diskussion fördern und das Engagement von bluewave für inklusive Rekrutierungsprozesse bekräftigen.

Harriet Webster

Associate Director, bluewaveSELECT



Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Emma Chambers

Head of Apps & Platforms

Wie waren die vergangenen 12 Monate für Sie als Frau im SAP-Bereich?

Als Frau in dieser Community blicke ich mit gemischten Gefühlen auf die letzten 12 Monate zurück. Es gibt so viele Möglichkeiten in der SAP-Welt, und ich habe mich ermutigt gefühlt, wenn ich Geschichten von Frauen gehört habe, deren persönliche Wege sie – oft aus nicht-technischen Bereichen und über „verschlungene“ Karrierepfade – in SAP-Rollen geführt haben! Ich habe gesehen, wie Frauennetzwerke wachsen und innerhalb und außerhalb ihrer Organisationen wirklich etwas bewegen, was großartig ist. Ich war an tollen Veranstaltungen beteiligt und habe inspirierende Frauen kennengelernt, und es fühlt sich so an, als würde die Repräsentation im Technologiesektor insgesamt zunehmen – aber wir sind noch weit von dem Fortschritt entfernt, den wir brauchen.

Es gibt einfach nicht so viele Frauen, wie es sein sollte. Nicht nur im Büro oder in Vorstandsetagen, sondern auch auf Konferenzen und Bühnen, bei Keynotes und in Podiumsdiskussionen. Bei einer kürzlich stattgefundenen UKISUG Women in SAP-Veranstaltung haben wir darüber gesprochen, dass mittlerweile über 80 % der SAP-Rollen remote oder hybrid sind. Das könnte einige traditionelle Barrieren für Frauen beim Einstieg in Tech-Berufe abbauen, aber trotzdem sehen wir, dass der Anteil weiblicher Neueinstellungen in diesen Rollen leider immer noch erschreckend niedrig ist.

Darüber hinaus wurde das vergangene Jahr auch von einer neuen Entwicklung geprägt: „DEI leise machen“ – also Diversity, Equity & Inclusion still und ohne große Sichtbarkeit umzusetzen. Das bereitet mir Sorgen. Nicht nur, weil es darauf hindeutet, dass Unternehmen Angst vor Gegenreaktionen gegen dringend notwendige inklusive Maßnahmen haben, sondern auch, weil ein großer Teil der Lösung des Diversitätsproblems darin liegt, Ungleichheiten anzuerkennen, aufzuklären, das Bewusstsein zu schärfen und unterrepräsentierten Stimmen Gehör zu verschaffen. Es ist schwer vorstellbar, dass „stilles DEI“ das erreichen kann, und ich frage mich, wie sich dies auf die Bemühungen um mehr Inklusion auswirken wird.

Welche Herausforderungen haben Sie erlebt und überwunden?

Meine Rolle ist sehr fordernd, und daher waren Disziplin bei der Einhaltung von Grenzen und gutes Zeitmanagement in diesem Jahr meine größten Herausforderungen. Es ist immer schwierig, eine gute Work-Life-Balance anzustreben – und hybrides Arbeiten kann diese Grenzen verwischen, sodass man das Gefühl hat, ständig „on“ zu sein. Ich würde nicht sagen, dass ich das Problem gelöst habe, aber Flexibilität seitens des Arbeitgebers ist entscheidend. Deshalb bin ich dankbar, bei einem Unternehmen zu arbeiten, das vorausschauend handelt, eine flexible Herangehensweise verfolgt und die Belastungen außerhalb des Arbeitsplatzes versteht.

Außerdem bin ich inzwischen in einem Alter, in dem viele Gespräche mit meinen Kolleginnen um die Auswirkungen der Perimenopause kreisen, und wie wichtig es ist, dass Frauen in dieser lebensverändernden Phase unterstützt werden. Über die Herausforderungen der Menopause zu sprechen – ebenso wie über andere Lebensphasen, die den Fortschritt von Frauen überproportional beeinflussen können, wie etwa Fruchtbarkeit, Schwangerschaft und die Kinderbetreuungsjahre – ist essenziell, um Bewusstsein zu schaffen, alle über die Herausforderungen zu informieren und letztlich die Arbeitgeber dazu zu bewegen, die richtige Unterstützung bereitzustellen.

Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Emma Chambers

Head of Apps & Platforms

Gibt es Gruppen oder Netzwerke, in denen Sie aktiv sind und deren Mitgliedschaft Sie empfehlen würden?

Ich bin Co-Vorsitzende der UKISUG Women in SAP Community – ein Netzwerk, auf das ich sehr stolz bin und bei dem ich jedem empfehlen würde, sich zu engagieren! Es spielt keine Rolle, ob man Mitglied der User Group als Kundin/Kunde ist, bei SAP arbeitet oder bei einem der vielen Partnerunternehmen tätig ist – das Netzwerk steht allen offen. Wir bieten das ganze Jahr über ein vielfältiges Veranstaltungsprogramm an, darunter unseren wichtigsten Termin, den Women in SAP Day. In den letzten vier Jahren haben wir dieses Event in London veranstaltet. Wir kommen zusammen, um die drängenden Themen und Herausforderungen der Community zu diskutieren, Erfahrungen und Ideen auszutauschen und uns gegenseitig dabei zu unterstützen, Frauen zum Erfolg zu verhelfen.

In diesem Jahr haben wir die Veranstaltung zum ersten Mal nach Dublin gebracht. Es war ein äußerst erfolgreicher und inspirierender Tag, voller Kontakte und Ideen – dieses Forum in Irland wird ab jetzt jährlich stattfinden. Außerdem bieten wir beliebte monatliche Mentoring-Sessions für kleine Frauengruppen an, die sich mit einer weiblichen Führungskraft treffen, um Herausforderungen zu besprechen und in einem geschützten Rahmen Rat und Coaching zu erhalten. Viele Teilnehmerinnen berichten uns im Anschluss, wie sehr sie diese Veranstaltungen inspirieren, dass sie ihren Blick auf die eigene Karriere verändern oder ihnen das Selbstvertrauen geben, proaktiv an ihrer Entwicklung zu arbeiten. Viele konnten dadurch echte Veränderungen und Fortschritte in ihrer Karriere erzielen. Wir haben das Privileg, viele inspirierende Frauen in der Gruppe zu haben, und hören regelmäßig von wirklich bahnbrechenden weiblichen Führungskräften – das ist wichtig, denn Vorbilder und Repräsentation sind von großer Bedeutung.

Die Statistiken stimmen zwar weiterhin eher nachdenklich und es ist nicht immer leicht, den noch vor uns liegenden Weg zu akzeptieren – aber genau deshalb sind diese Veranstaltungen eine großartige Gelegenheit, die großartigen Frauen in unserer Community zu feiern, die wirklichen Einfluss haben, Erfolg erzielen und in der Branche neue Wege beschreiten!

Gibt es sonst noch etwas, das Sie gerne teilen möchten und das relevant erscheint?

Frauennetzwerke sind unverzichtbar und inspirierend – aber wir brauchen mehr Unterstützung von männlichen Verbündeten. Gleichberechtigung für Frauen am Arbeitsplatz zu erreichen und vielfältigere Teams aufzubauen, ist kein „nice to have“, sondern ein geschäftlicher Imperativ. Organisationen mit diverser Führung sind in allen Bereichen erfolgreicher – von der finanziellen Performance über die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden bis hin zur Gewinnung und Bindung von Talenten. Dennoch hat man oft das Gefühl, dass die Herausforderungen allein bei den Frauen oder den Frauennetzwerken liegen. Und manchmal sind Männer zurückhaltend, sich zu engagieren, weil sie Angst haben, Fehler zu machen oder ihre Rolle zu überschreiten. Wir wünschen uns wirklich, dass mehr Männer zu unseren Veranstaltungen kommen, um zu erfahren, was passiert, und wie sie uns unterstützen können. Diejenigen, die teilnehmen, sind oft überrascht über die Themen und Herausforderungen, mit denen Frauen immer noch alltäglich konfrontiert sind. Einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich alle einbezogen fühlen und jeder die nötige Unterstützung zum Erfolg erhält, ist eine Aufgabe, an der wir alle gemeinsam arbeiten müssen. Wir würden uns sehr freuen, im nächsten Jahr noch mehr Männer bei unseren Women in SAP-Veranstaltungen zu sehen!

Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Vicky Forbes

SAP Lead

Wie waren die vergangenen 12 Monate für Sie als Frau im SAP-Bereich?

Es war ein positives und bereicherndes Jahr. Im Sommer habe ich eine vorübergehende Beförderung erhalten, wodurch ich mich für meine Beiträge im Team anerkannt und wertgeschätzt fühlte. Es war eine Zeit des beruflichen Wachstums und gestärkten Selbstvertrauens.

Auf welche Erfolge oder Leistungen sind Sie besonders stolz?

Ich bin stolz darauf, meine Komfortzone verlassen zu haben, indem ich eine leitendere Position übernommen und neue Herausforderungen angenommen habe – und dabei während der Übergangsphase weiterhin ein hohes Leistungsniveau gehalten zu haben.

Denken Sie, dass Sie derzeit auf dem für Sie optimalen Niveau bzw. in der optimalen Position arbeiten?

Ich denke, dass ich auf meinem aktuellen Level gute Leistungen erbringe, besonders da ich im vergangenen Jahr mehr Führungsverantwortung übernommen habe. Ich sehe jedoch weiteres Entwicklungspotenzial, insbesondere wenn ich im Januar meine neue Festanstellung antrete.

Wie ist das aktuelle Geschlechterverhältnis in Ihrem Team (Männer vs. Frauen)?

Unser Team war schon immer überwiegend männlich besetzt, und leider haben wir im letzten Jahr einige wichtige Frauen aus dem Team verloren. Das aktuelle Geschlechterverhältnis beträgt 60 % Männer und 40 % Frauen.

Gibt es Gruppen oder Netzwerke, in denen Sie aktiv sind und deren Mitgliedschaft Sie empfehlen würden?

Das Networking bei Women in SAP-Veranstaltungen hat mir gezeigt, dass ich mit den Herausforderungen in einer von Männern dominierten Arbeitsumgebung nicht allein bin. Die Veranstaltungen sind unterstützend und inklusiv, und es ist großartig, gleichgesinnte SAP-Kolleginnen und -Kollegen zu treffen und Erfahrungen auszutauschen.

Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Fiona Warburg

Solution Architecture Practice Manager

Wie waren die vergangenen 12 Monate für Sie als Frau im SAP-Bereich?

Das vergangene Jahr war ein regelrechtes Auf und Ab. Weltweit haben wir einen erheblichen Rückschlag erlebt, da viele DEI-Initiativen (Diversity, Equity & Inclusion) in den USA zurückgenommen wurden und Unternehmen sich von hart erkämpften Fortschritten wieder distanziert haben – ein echter Rückschlag für die Gleichberechtigung. Positiv ist jedoch, dass ich stolz darauf bin, für ein Unternehmen zu arbeiten, das nicht nachgibt und mit echtem Engagement und konkreten Maßnahmen vorangeht.

Ein persönliches Highlight war für mich die Tätigkeit als ehrenamtliche Co-Vorsitzende der Women in SAP Community, die von UKISUG organisiert wird. Besonders unser zentrales Event war ein Höhepunkt. Wir haben uns mit dem Thema der „broken rung“ beschäftigt und uns auf praktische Maßnahmen konzentriert, um mehr Frauen in der Technologiebranche den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen. Außerdem konnten wir einen bedeutenden Meilenstein feiern: Die User Group hat den Frauenanteil im Vorstand erhöht – ein Ziel, für das meine Co-Vorsitzende Emma Chambers und ich uns schon lange einsetzen. Es gibt also Erfolge, die wir feiern können, aber es bleibt noch viel zu tun. Dennoch bin ich weiterhin hoffnungsvoll und motiviert durch die Fortschritte, die wir gemeinsam erzielen.

Mit welchen Herausforderungen waren Sie konfrontiert, und welche davon haben Sie überwunden?

Eine der größten persönlichen Herausforderungen, denen ich mich in den letzten Jahren gestellt habe, war die Entscheidung, mich aus dem „täglichen Geschehen“ rund um SAP zurückzuziehen. Ich wollte meine Work-Life-Balance verbessern, was bedeutete, die Rolle zu wechseln und mich auf ein für mich ungewohntes Terrain zu begeben – also meine Komfortzone zu verlassen.

Ich musste lernen, mich mit dem Unbehagen in neuen Situationen wohlfühlen, aber letztlich war es die richtige Entscheidung. Ich entwickle mich beruflich weiterhin weiter und lerne neue Dinge dazu, habe aber den Zeitdruck, immer zu 100 % präsent sein zu müssen, deutlich reduzieren können. Dieser Schritt hat mir mehr Zeit für mich selbst verschafft, und ich habe mir bewusst vorgenommen, diese Zeit wertzuschätzen – mit Freunden und Familie Qualitätszeit zu verbringen, die durch nichts zu ersetzen ist.

Auf welche Erfolge oder Leistungen sind Sie besonders stolz?

Einer meiner stolzesten Erfolge in diesem Jahr fand tatsächlich außerhalb der Arbeit statt. Ich habe meine Direct Access Motorradprüfung bestanden – das bedeutete, dass ich endlich die L-Plaketten abnehmen und ein Motorrad mit mehr als 125 ccm kaufen konnte. Was als nervenaufreibende Erfahrung begann („Oh mein Gott, all diese Autos werden mich umfahren“) hat sich zu etwas entwickelt, das mir wirklich Spaß macht – auch wenn es ab und zu noch diese OMG-Momente gibt (hoffentlich lesen meine Eltern das nicht!). Ich bin stolz darauf, dass ich drangeblieben bin, selbst als ich unsicher war, ob ich es schaffen würde. Dieses Durchhaltevermögen war unglaublich lohnend.

Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Fiona Warburg

Solution Architecture Practice Manager

Denken Sie, dass Sie derzeit auf dem für Sie optimalen Niveau bzw. in der optimalen Position arbeiten?

Wie ich bereits erwähnt habe, habe ich bewusst die Entscheidung getroffen, mich beruflich etwas zurückzunehmen, um die Balance zu priorisieren. Die Rolle, die ich jetzt inne habe, bietet die richtige Mischung aus Herausforderung und überschaubarem Stress. Sie passt gut zu dem Punkt in meinem Leben, an dem ich mich derzeit befinde. Sie ermöglicht mir, mich weiterzuentwickeln, ohne den persönlichen Freiraum aufzugeben, den ich mir hart erarbeitet habe.

Werden Sie 2026 nach einer Beförderung oder einer neuen Herausforderung suchen?

Aktuell strebe ich keine Beförderung oder größere Veränderung aktiv an – aber ich konzentriere mich darauf, mich weiterhin weiterzuentwickeln. Mein Ziel ist es, meine Fähigkeiten auszubauen, meine Expertise zu vertiefen und offen für neue Möglichkeiten zu bleiben, die sich ergeben. Ich bin der Meinung, dass Weiterentwicklung nicht immer einen neuen Titel bedeuten muss – sie kann auch bedeuten, in der aktuellen Rolle selbstbewusster, kompetenter und erfüllter zu werden.

Wie ist das aktuelle Geschlechterverhältnis in Ihrem Team (Männer vs. Frauen)?

Das Geschlechterungleichgewicht in meinem Team ist deutlich – 17 Männer und nur 1 Frau. Wenn ich am Recruiting beteiligt bin, suche ich aktiv nach Möglichkeiten, dieses Ungleichgewicht zu verringern. Die Realität ist jedoch, dass es einen erheblichen Mangel an Frauen in Solution-Architecture-Rollen gibt. Diese Lücke erfordert gezielte Aufmerksamkeit in der gesamten Branche – von Nachwuchsförderung bis hin zu Führungskarrieren.

Gibt es Gruppen oder Netzwerke, in denen Sie aktiv sind und deren Mitgliedschaft Sie empfehlen würden?

Ich bin vielleicht etwas voreingenommen, aber ich kann allen UKISUG-Kunden oder -Partnern nur empfehlen, der Women in SAP-Community beizutreten. Es ist eine großartige Plattform für Austausch, Unterstützung und gemeinsames Lernen – und wir freuen uns immer, auch männliche Unterstützer willkommen zu heißen. Außerdem möchte ich allen empfehlen, sich Women in ERP anzuschauen, das von der stets inspirierenden Abigail Allman geleitet wird. Auch dies ist eine hervorragende Plattform für Frauen im gesamten ERP-Bereich, um Erfahrungen zu teilen, Netzwerke aufzubauen und Veränderungen voranzutreiben.

Gibt es noch etwas, das Sie gern ergänzen würden und das aus Ihrer Sicht relevant ist?

Ich möchte die Unterstützung von bluewaveSELECT hervorheben, die in unserer Branche das Thema Geschlechterungleichgewicht proaktiv angehen. Sie haben die Women in SAP-Veranstaltungen kontinuierlich unterstützt, zur Sensibilisierung für dieses Anliegen beigetragen und Menschen zusammengebracht, um bedeutungsvolle Gespräche zu führen. Ihre Bemühungen, Arbeitgeber wie mich mit mehr weiblichen Kandidatinnen in Kontakt zu bringen, weiß ich sehr zu schätzen.

Aktuelles zu Frauen im SAP-Bereich

Donna Unitt

Head of Delivery

Wie waren die vergangenen 12 Monate für Sie als Frau im SAP-Bereich?

Ich denke eigentlich nicht darüber nach, eine Frau im SAP-Bereich zu sein. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich – innerhalb oder außerhalb von SAP – anders behandelt werde, weil ich eine Frau bin.

Mit welchen Herausforderungen waren Sie konfrontiert und welche davon haben Sie überwunden?

Ich denke, ich stehe vor denselben Herausforderungen wie alle anderen in der SAP-Welt: einfach mit dem ständigen Wandel Schritt zu halten – den Umbenennungen, Veränderungen, neuen Produkten und den neuen Arbeitsweisen, die SAP verlangt.

Auf welche Erfolge oder Leistungen sind Sie besonders stolz?

In den vergangenen 12 Monaten bin ich am meisten auf meine Anpassungsfähigkeit und meinen Ehrgeiz, stets weiterzulernen und mich weiterzuentwickeln, stolz.

Denken Sie, dass Sie derzeit auf Ihrem optimalen Niveau bzw. in der für Sie passenden Position arbeiten?

In meiner aktuellen Rolle verbringe ich den Großteil meiner Zeit damit, viele Prioritäten und Anforderungen gleichzeitig zu managen. Ich fordere mich selbst heraus und bin stolz darauf, gut organisiert zu sein. Allerdings stelle ich fest, dass mir durch das viele Jonglieren oft die Zeit für konzentriertes Arbeiten fehlt, weshalb ich bewusst versuche, mir dafür Freiräume zu schaffen.

Wie ist das aktuelle Geschlechterverhältnis in Ihrem Team (Männer vs. Frauen)?

In meinem direkten Team ist das Verhältnis 50/50.

Gibt es Gruppen oder Netzwerke, in denen Sie aktiv sind und deren Mitgliedschaft Sie anderen empfehlen würden?

Als Projektprofi engagiere ich mich ehrenamtlich beim Association of Project Management (APM) und bin dort Lead des Enabling Change Interest Network. Ich würde jedem Projektprofi empfehlen, Teil davon zu werden. Außerdem bin ich Mitglied im Women in Technology-Netzwerk von Reed und als Mentorin aktiv. Wenn Sie eine Frau in der Tech-Branche sind, sich vernetzen und der Community etwas zurückgeben möchten, kann ich diese Gruppe wirklich empfehlen.

Gibt es noch etwas, das Sie ergänzen möchten und das aus Ihrer Sicht relevant ist?

Ich habe festgestellt, dass Frauen anders netzwerken als Männer, und ich möchte Frauen im SAP- und Technologiebereich ermutigen, aktiv nach Möglichkeiten zu suchen, Kontakte zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen, wo immer es möglich ist.

Die Learning Journey „Becoming a Data Architect (Foundational)“ wurde gestartet



Gaurish Dessai
Principal Enterprise Architect

Gaurish ist Principal Enterprise Architect mit umfassender Branchenerfahrung, die er sowohl auf Anwender- als auch auf Beratungsseite gesammelt hat. Inzwischen arbeitet er direkt für SAP. Durch seine Fähigkeit, die Vision und Strategie des Managements in eine effektive IT-Strategie und passende Lösungen zu übersetzen und die Ausrichtung an den Unternehmenszielen sicherzustellen, ist er bei Kunden sehr gefragt und ein bekannter Sprecher auf Branchenevents.

In einer Zeit, in der Daten und KI Innovation, Strategie und Transformation vorantreiben, ist Datenarchitektur zum Grundpfeiler für den Unternehmenserfolg geworden. Um die Lücke zwischen technischer Expertise und strategischer Wirkung zu schließen, haben SAP-Datenarchitektur-Experten und das Learning-Team gemeinsam die Learning Journey „**Becoming a Data Architect (Foundational)**“ ins Leben gerufen.

Diese Lernreise befähigt angehende Architekten, Datenprofis, Data Solution Experts und Datenbegeisterte, die Prinzipien, Paradigmen und Frameworks zu beherrschen, die moderne Unternehmensdatenarchitektur ausmachen.

Sie können sich die Learning Journey auf [Learning.SAP.com](https://learning.sap.com) ansehen

[Learning Journey aufrufen](#)

Die Data Architecture Learning Journey ist als Lernpyramide aufgebaut, die darauf ausgelegt ist, Expertise Schicht für Schicht – von den Grundlagen bis hin zur strategischen Wirkung auf das Geschäft – zu vermitteln.

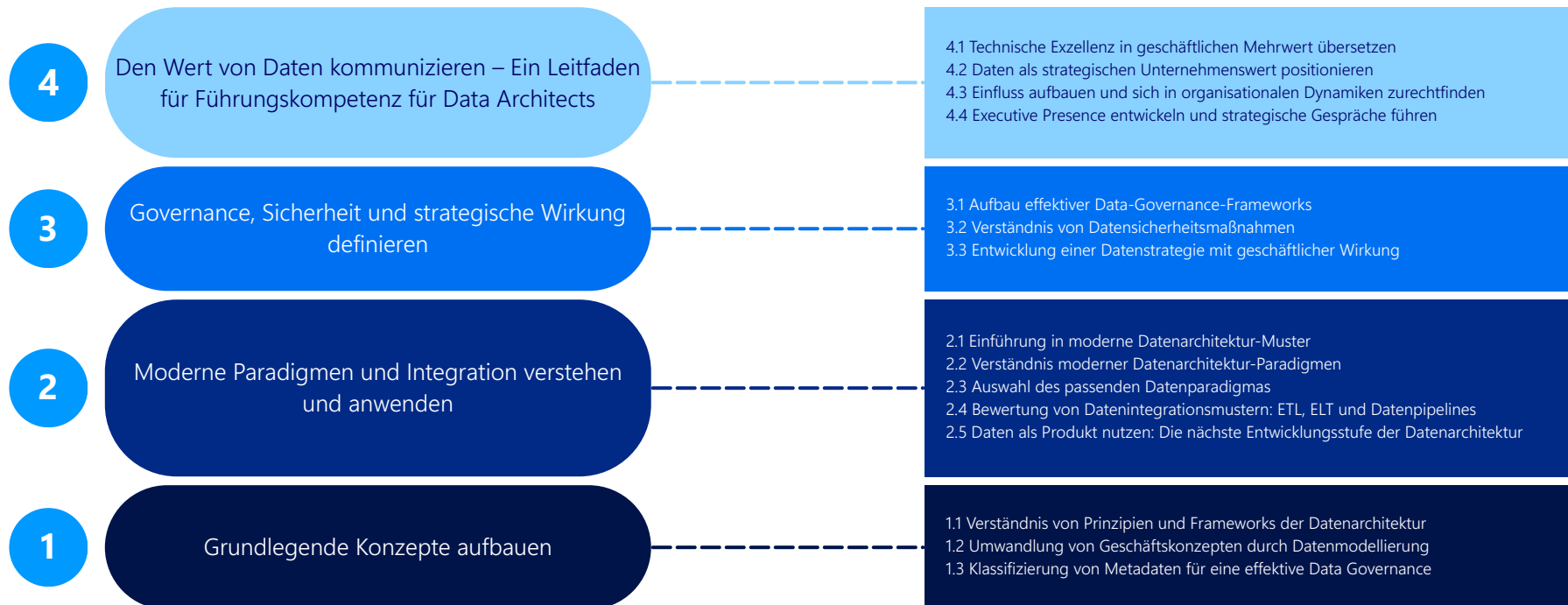
An der Basis steht **Unit 1: Grundlegende Konzepte**, die den Lernenden die wesentlichen Prinzipien der Modellierung, des Metadatenmanagements und der architektonischen Ausrichtung vermittelt. Sie lernen die grundlegenden Begriffe und Grundlagen der Datenarchitektur kennen, wie konzeptionelle, logische und physische Datenmodelle, die Effizienz und Skalierbarkeit gewährleisten. Sie erfahren, was **Metadaten- und semantisches Management** ist und wie **Datenarchitektur mit Enterprise-Architecture-Frameworks wie Zachman und TOGAF integriert wird**.

In der zweiten Einheit, **Moderne Paradigmen & Integration**, behandeln wir aktuelle Datenarchitektur-Muster wie Data Mesh, Data Fabric, Data Lake und Data Lakehouse und vergleichen sie anhand verschiedener Kriterien. Die Einheit beleuchtet außerdem Integrations- und Pipeline-Ansätze wie ETL und ELT und erläutert, wann welcher Ansatz sinnvoll ist. Für alle, die mit Ariba vertraut sind, waren diese Schritte keine „neuen Launches“, sondern ein Beweis dafür, dass SAP methodisch auf etwas Größeres hingearbeitet hat – das, was wir heute NextGen nennen.

Die Learning Journey „Becoming a Data Architect (Foundational)“ wurde gestartet

In der dritten Einheit, **Governance, Sicherheit & strategischer Impact**, behandeln wir die Details beim Aufbau umfassender Data-Governance-Frameworks (einschließlich Datenverantwortung und Datenherkunft) und die Integration von Sicherheits- und Datenschutzkontrollen, um die Einhaltung relevanter Vorschriften sowie die sichere Nutzung von KI/ML-Anwendungsfällen zu gewährleisten. Mit dem Wachstum von Datenökosystemen werden Governance und Sicherheit zum Grundpfeiler für Vertrauen und Compliance. In dieser Einheit entwickeln Sie die Fähigkeit, unternehmensweite Datenstrategien zu gestalten, abzusichern und auszurichten.

Und schließlich, Einheit vier: **Den Wert von Daten kommunizieren**. Ein großartiger Architekt entwirft nicht nur Systeme, sondern inspiriert auch Transformation. Diese abschließende Einheit stärkt die Kommunikations- und Führungsfähigkeiten, die notwendig sind, um Veränderungen zu bewirken. Wir besprechen, wie Sie den architektonischen Wert vermitteln können – also die Schwächen der aktuellen Datenlandschaft („as-is“) darstellen und eine überzeugende, geschäftsorientierte Vision für die Vorteile der angestrebten zukünftigen Architektur („to-be“) präsentieren können (Qualität, Kosten, Skalierbarkeit).



Die Learning Journey „Becoming a Data Architect (Foundational)“ wurde gestartet

Für wen ist diese Learning Journey geeignet?

Diese Learning Journey richtet sich an Datenprofis in jeder Phase ihrer Karriere, die sich von technischen Rollen in eine strategische, architektonische Führungsposition weiterentwickeln möchten. Ideale Teilnehmende sind unter anderem (aber nicht ausschließlich):

Dateningenieure und -modellierer, die in architektonische Rollen aufsteigen möchten.

Solution- und Enterprise-Architekten, die ihre Grundlagen in den Bereichen Datendesign und Governance stärken wollen.

Business-Intelligence- und Analytics-Profis, die verstehen möchten, wie Architektur datenbasierte Entscheidungsfindung unterstützt.

IT- und Transformationsverantwortliche, die Datensysteme mit Geschäftsergebnissen in Einklang bringen möchten.

Warum diese Learning Journey absolvieren?

Weil moderne Organisationen Architekten brauchen, die sowohl Technologie als auch geschäftlichen Mehrwert verstehen. Durch das Beherrschen grundlegender Architekturprinzipien werden Sie:

- Die Auffindbarkeit, Qualität und Governance von Daten verbessern.
- Lernen, wie Sie Datenarchitektur mit Unternehmenszielen verknüpfen.
- Die Glaubwürdigkeit erlangen, um strategische Datenentscheidungen zu beeinflussen.
- Sich auf die für 2026 geplante Spezialisierung SAP Certified Data Architect* vorbereiten.

So starten Sie Ihre Learning Journey

Sie können noch heute ohne Voraussetzungen [über learning.sap.com](https://learning.sap.com) mit „[Becoming an SAP Data Architect \(Foundational\)](#)“ starten.

Doch dies ist nur der Anfang. Data Architect zu werden bedeutet nicht nur, Werkzeuge oder Technologien zu beherrschen – es geht darum, architektonisches Denken zu entwickeln. Dieser Grundlagenkurs bildet die Basis dafür, dass Sie sich zu einer strategischen Führungskraft entwickeln, die Datenarchitekturen gestalten, kommunizieren und Datentransformationen in jeder Organisation vorantreiben kann.

*Im Jahr 2026 planen wir die Einführung der Data Architecture Advanced Learning Journey und des Data Architect Certification Course, die Ihnen einen vollständigen Weg zum Certified Data Architect bieten werden.

Aribas stille Erneuerung



Tanya Wade

Senior Manager at KPMG Spain

Tanya Wade, MBA, ist eine Branchenexpertin für die Umsetzung groß angelegter Procurement- sowie Source-to-Pay-Transformationen. Sie hat Beschaffungstransformationen auf vier Kontinenten für globale SAP-Kunden und führende Beratungsunternehmen geleitet. Derzeit ist sie Senior Managerin bei KPMG Spanien.

Mehr als ein Jahrzehnt nach der Übernahme von Ariba durch SAP erzählt die Entwicklung der Plattform eine Geschichte von Ausdauer, Neuerfindung und allmählicher Annäherung.

SAP Ariba hatte über Jahre hinweg einen etwas zwiespältigen Ruf: Einerseits war die Plattform unverzichtbar für die Umsetzung von Procurement-Transformationen, andererseits wirkte sie irgendwie losgelöst vom digitalen Kern von SAP. Diese doppelte Identität war sowohl Herausforderung als auch Chance. Und auch wenn die Ankündigungen nicht unbedingt bahnbrechend wirkten, wurde im Hintergrund leise an den Grundlagen gearbeitet.

Ich war an Projekten beteiligt, bei denen man diesen Wandel spüren konnte: Die Integrationen liefen reibungsloser, Daten flossen endlich in beide Richtungen, und ich hatte das Gefühl, dass SAP uns eine neue Basis unter die Füße legte.

Was jetzt unter dem Banner NextGen eingeführt wird, ist weniger eine plötzliche Offenbarung, sondern vielmehr eine Frage der Architektur. Es markiert einen sichtbaren Meilenstein in einer längeren Geschichte der Umstellung der Plattform – eine Entwicklung, die Stück für Stück vorangeschritten ist.

Das langfristige Spiel

Für alle, die im Bereich Procurement tätig sind, ist es kein Geheimnis, dass SAP seit einiger Zeit zentrale Ariba-Funktionen schrittweise nativ auf der BTP (Business Technology Platform) neu aufbaut. Es geht dabei nicht nur um Integration, sondern darum, diese Funktionen so zu gestalten, dass sie Teil desselben digitalen Fundaments wie der übrige SAP-Landschaft werden. Lösungen wie Category Management und der Spend Control Tower existieren bereits in diesem Umfeld und dienen als geschäftskritische Meilensteine auf diesem Weg.

Meiner Erfahrung nach waren diese beiden Schritte entscheidend, weil sie verändert haben, wie Procurement-Tools mit dem Rest des Unternehmens harmonieren. Sie signalisierten, dass Procurement nicht mehr am Rand steht, sondern ins Zentrum rückt. Mit NextGen erleben wir meiner Ansicht nach nun den Moment, in dem diese grundlegenden Bausteine zu etwas Größerem zusammenwachsen – einer Orchestrierung über Planung, Sourcing, Vertragsmanagement und Ausgaben hinweg, und zwar vollständig plattform-nativ.

Für alle, die Ariba nahestehen, waren diese Schritte keine „neuen Produkteinführungen“, sondern der Beweis, dass SAP methodisch auf etwas Größeres hinarbeitete – das, was wir heute NextGen nennen.

Aribas stille Erneuerung

Was ist also dieses Mal anders?

Drei Dinge fallen mir besonders auf

a) Plattformorientierte Architektur

Ariba ist nicht länger eine separate Anwendung mit einem komplexen Geflecht von Integrationen. Das Ziel ist nun eine echte Plattform-Konvergenz. Die Lösung wird auf der BTP aufgebaut, nutzt BDC und ist so konzipiert, dass sie nahtlos mit S/4HANA, SuccessFactors und dem gesamten Netzwerk kommuniziert.

Das verändert alles und macht mich besonders gespannt auf das, was als Nächstes kommt.

Das bedeutet, dass Daten, Analysen und Automatisierung endlich prozessübergreifend funktionieren können, anstatt ständig zwischen Systemen zu wechseln. Procurement ist nicht mehr das Beiwagen, sondern wird Teil des Motors.

Das ist eine große Aussage, aber es ist auch genau das, worauf wir seit Jahren warten.

Im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen herrscht noch vorsichtiger Optimismus. Viele hoffen, dass damit endlich die Lücke zwischen Vision und Realität geschlossen wird. Aber als jemand, der Ariba schon lange implementiert, weiß ich: Solche Veränderungen sind erst dann wirklich relevant, wenn die Kunden sie im Alltag spüren.

Genau hier werden auch die Konzepte Intake und Orchestration relevant. NextGen orchestriert nicht nur Prozesse innerhalb des Procurements, sondern öffnet auch die Tür für die Zusammenarbeit zwischen Agenten über die gesamte Suite hinweg. Mit Joule und den eingebetteten Agents erstreckt sich die Orchestrierung jetzt über Procurement, Finance, HR und Partnersysteme, während das Intake and Orchestration (I&O) Modul – ähnlich wie bei Vorreitern wie Oro und Zip – für einen einfachen Einstieg ins Unternehmen sorgt.

Über BTP, BPA und Joule Build können Kunden und Partner sogar eigene Agents entwickeln und so auf einen echten Agenten-Marktplatz hinarbeiten.

b) From tools to orchestration

Category Management and Spend Control Tower already shifted procurement from transaction handling to insight and strategy.

NextGen takes that further by creating a flow from planning through to payment on a shared data model, powered by automation, GenAI, and agent-driven workflows that continually evolve quarter by quarter.

Aribas stille Erneuerung

c) Eine andere Art von Innovation

Die Low-Code- und No-Code-Funktionen auf der BTP könnten schnellere Iterationen, kleinere Releases und echte, nutzergetriebene Verbesserungen ermöglichen.

Das ist eine willkommene Veränderung im Vergleich zu den mehrmonatigen Upgrade-Zyklen, an die viele von uns gewöhnt waren. Es bedeutet aber auch, dass das Governance-Modell mitwachsen muss – sonst wird daraus schnell Chaos.

Ariba war nie frei von Meinungen. Über die Jahre haben Befürworter von Best-of-Breed-Tools kritisiert, dass Ariba weniger agil sei, dass es für Lieferanten schwieriger zu bedienen sei oder dass es sich langsamer weiterentwickle als neuere Wettbewerber. Diese Beobachtungen sind nicht unbegründet, spiegeln aber den Zielkonflikt zwischen Skalierbarkeit und Einfachheit wider, dem große Unternehmensplattformen gegenüberstehen.

Meiner Ansicht nach ist dieser Neustart SAPs Antwort auf diese langjährigen Kritikpunkte und zeigt, dass Integrationstiefe und Innovationsgeschwindigkeit keine Gegensätze mehr sein müssen.

Was das für Procurement-Teams bedeutet

Wenn Sie bereits Category Management oder den Spend Control Tower nutzen, sind Sie Teil dieses Übergangs – unabhängig davon, ob Sie ihn NextGen nennen oder nicht. Die Chance besteht nun darin, auf diesem Fundament gezielt weiter aufzubauen.

BRINGEN SIE JETZT IHRE DATEN IN ORDNUNG!

Die Architektur mag bereit sein, aber wenn Lieferanten- und Vertragsdaten weiterhin in Silos verbleiben, werden die Vorteile ausbleiben.

ÜBERPRÜFEN SIE IHR BETRIEBSMODELL ERNEUT

Beschaffungsteams werden enger als je zuvor mit IT- und Analyseabteilungen zusammenarbeiten müssen.

DENKEN SIE TALENT NEU

Sie werden Mitarbeitende benötigen, die sich sowohl mit Prozessen als auch mit der Plattform gleichermaßen gut auskennen. Category Leads, die Datenmodelle verstehen, und Analysten, die die Logik des Sourcings beherrschen.

Bei dieser Aufgabe geht es nicht darum, Ariba-Experten umzuschulen. Was jetzt gefragt ist, ist der Aufbau von Plattform-Denkern.

Aribas stille Erneuerung

Warum ich glaube, dass das etwas verändern wird

Ich habe viele Entwicklungsphasen von Ariba miterlebt, von denen jede ihre eigenen Verbesserungen mitbrachte, aber selten die grundlegenden Prinzipien veränderte. Dieses Mal fühlt es sich anders an, weil zuerst die Grundlagen angegangen werden.

Wenn sich die Basis verändert, wenn Daten, Integrationen und Prozess-Orchestrierung auf eine gemeinsame Ebene gehoben werden, geht es in den Gesprächen nicht mehr um einzelne Funktionen, sondern um Fähigkeiten.

Das große Ganze

Dieser stille Neustart zielt im Grunde darauf ab, den Einkauf im digitalen Kern des Unternehmens neu zu positionieren. Es geht darum, dem Einkauf die gleiche technische Basis zu geben wie Finanzen, Supply Chain und HR – und ihn endlich zum Teil des Nervensystems des Unternehmens zu machen, statt nur zur administrativen Ebene.

Durch die breitere SAP-Plattformstrategie mit BTP und BDC reicht der Einfluss des Einkaufs nun über die traditionellen Grenzen hinaus. Mit Joule Build, das plattformübergreifende Agentenautomatisierung ermöglicht – denken Sie an Spend Agent, Service Procurement Agent, Network Agent, HR Agent und mehr – ist die Plattform darauf ausgelegt, Prozesse zu verbinden, die früher in getrennten Systemen stattfanden.

Das ist die eigentliche Veränderung: über den Einkauf hinaus, mit Prozessen, die nahtlos über verschiedene Bereiche hinweg ablaufen – eine Orchestrierung, die typische Best-of-Breed- oder reine Intake-Lösungen kaum nachbilden können.

Für diejenigen von uns, die sich noch daran erinnern, als das ein fernes Ziel war, ist es ermutigend zu sehen, dass die Architektur nun endlich in diese Richtung geht.

Eine realistische Einschätzung

Natürlich geschieht all das nicht automatisch – man denke nur an die lange Liste geplanter NextGen-Releases, die SAP vorgesehen hat (und die Plattform ist noch nicht einsatzbereit) – wie so viele andere neue SAP-Ankündigungen zuvor.

In der Branche wird zudem leise eingeräumt, dass das Produkt für viele noch nicht ganz ausgereift ist. Einige sehr große Unternehmen wurden darüber informiert, dass ihr Umstieg Zeit in Anspruch nehmen wird – und das ist auch nachvollziehbar. Mir ist es lieber, eine Plattform wird richtig eingeführt als überstürzt, aber es zeigt auch, dass selbst die beste Architektur eine Weile braucht, um mit ihren eigenen Ambitionen Schritt zu halten.

Wenn Unternehmen NextGen nur als ein weiteres Upgrade betrachten, werden sie am Ende die gleichen Prozesse in einer schöneren Oberfläche haben. Die Technologie wird vermutlich weniger zum Engpass, und der begrenzende Faktor wird sein, wie bereit Organisationen sind, so zu arbeiten, wie es die Plattform eigentlich vorsieht.

Es geht auch darum, eine KI- und Automatisierungs-First-Mentalität zu entwickeln. Der Umstieg auf NextGen ist nicht einfach ein Wechsel der Benutzeroberfläche, sondern eine Chance, grundlegend zu überdenken, wie Teams Automatisierung, generative KI, Agents und Co-Pilot-Funktionen nutzen, um die Arbeit selbst neu zu gestalten. Die fortschrittlichsten Teams werden interne Hackathons oder Ideation-Sprints veranstalten, um neue Anwendungsfälle zu entwickeln – und so den Best-of-Breed-Innovationsgeist auf eine Plattform übertragen, die für Erweiterbarkeit gebaut wurde.

Aribas stille Erneuerung

Das ist der notwendige Wandel in der Denkweise: Es geht nicht nur darum, ein System zu implementieren, sondern zu lernen, sich gemeinsam mit ihm weiterzuentwickeln.

Für alle, die sich fragen, ob NextGen einfach nur ein Upgrade oder eine vollständige Neueinführung ist, lautet die ehrliche Antwort: Es kommt darauf an. Die Position von SAP deutet auf einen schrittweisen Übergang hin, der sich nach der jeweiligen Architektur und Bereitschaft der Kunden richtet – für einige wird es sich jedoch eher wie eine Re-Implementierung anfühlen. Am wichtigsten ist, den Wandel bewusst zu planen und nicht davon auszugehen, dass er automatisch geschieht.

Für mich markiert dieser Neustart den Moment, in dem SAP entweder beweist, dass tiefe Integration und schnelle Innovation miteinander vereinbar sind – oder eben nicht. Ich habe die Grundlagen gesehen und glaube, dass es diesmal tatsächlich funktionieren könnte. Aber wie immer bei Beschaffungstechnologien wird die Geschichte nicht durch Release Notes erzählt, sondern durch die Frage, wie viele von uns den Unterschied in der Praxis spüren.

Ich glaube nicht, dass dies eine laute Release-Ankündigung mit vielen Schlagzeilen und Versprechungen ist. Es ist eher die Art von Veränderung, die leise im Hintergrund geschieht und schließlich unvermeidbar erscheint.

Während sich die E-Procurement-Landschaft zwischen einheitlichen Plattformen und Best-of-Breed-Spezialisten weiterentwickelt, könnte gerade dieser stille Neustart der Moment sein, der das nächste Jahrzehnt prägt – und genau deshalb lohnt es sich, genau hinzuschauen.



Quellen

bluewaveSELECT

SAP

Gartner

Market Research Future

Business Wire

UKISUG

AllInvest

CIO.com

Ensono

Kellton Technologies

PwC

Der SAP-Bericht wird Ihnen präsentiert von **bluewave**SELECT – Ihrem spezialisierten S/4HANA-Rekrutierungspartner

GLOBAL CONTRACT, PERMANENT AND EXECUTIVE SAP RECRUITMENT

Erhalten Sie Qualität, nicht Quantität

Sie werden keine Kandidaten erhalten, die nicht passen.

Arbeiten Sie mit einem bewährten SAP-Experten zusammen

Ihre offenen Stellen werden von gleichgesinnten und äußerst erfahrenen SAP-Enthusiasten betreut.

Vollständig konforme Lösung

100 % Risikominimierung – wenn es um Auftragnehmer geht, kümmern wir uns um alles: IR35, HR, Gehaltsabrechnung, Steuerverpflichtungen – das komplette Paket.

Erhalten Sie Zugang zu den Besten im SAP-Bereich

Unser Team pflegt starke, langfristige Beziehungen zu den Besten der Branche.

Ein langfristiger Partner

Unser Führungsteam ist seit über 20 Jahren im SAP-Ökosystem tätig – wir sind hier, um zu bleiben.

Globale Reichweite

Wir sind in über 150 Ländern tätig und können SAP-Experten in jede Phase Ihres Programms liefern.



99% der Stellen
auf Anrieb besetzt



Proven Expert



100% SAP-
Fokus



A force for
good



6,000+ SAP
Experten
vermittelt

E-Mail an Mathias Ziolo (mathias@bluewaveselect.com), um Zugang zu den besten SAP-Experten freizuschalten.