

Wie CDOs Data  
Insights Teams  
mit Experten  
verschiedenster  
Fachrichtungen  
zusammenstellen  
können



Wie CDOs Data Insights Teams mit Experten verschiedenster Fachrichtungen zusammenstellen können

## Wie CDOs Data Insights Teams mit Experten verschiedenster Fachrichtungen zusammenstellen können

Chief Data Officers (CDOs) haben lange für einen Platz in der oberen Führungsriege von Unternehmen gekämpft. Jetzt, da ihr Platz endlich gesichert ist, entwickelt sich ihr Tätigkeitsbereich bereits weiter.

Zu Beginn der digitalen Transformation wurden Daten zum Bestandteil der Geschäftsstrategie. Dadurch wurde die Messlatte hochgesetzt und die CDOs waren für viel mehr verantwortlich als Compliance, Governance und Datenverwaltung. Die Verbesserung von Verfügbarkeit, Qualität und Compliance zählt immer noch zu ihren Kernaufgaben. Heutzutage möchten Mitglieder des Vorstands, dass CDOs auch Geschäftsstrategen sind und mit dem gesamten Unternehmen zusammenarbeiten, um Daten effektiver zu nutzen.

Sie sollen Datenexperten sein, eine unternehmensweite Datenkultur erarbeiten und Geschäftsinformationen als strategisches Asset stärken. Führungskräfte handeln nie alleine, sondern immer im Team. Wenn der Vorstand CDOs bittet, das Unternehmen voranzubringen, müssen diese Mitarbeiter finden, die die Fähigkeiten, das Wissen und den Ehrgeiz haben, kontinuierlich Business Value zu generieren.<sup>1</sup>

Data Engineers und Ersteller von Datenmodellen, Technologie-Architekten, Softwareentwickler und andere Fachleute mit fundierten Datenkenntnissen sind dabei nach wie vor sehr wichtig. Jedes Data Insights Team ist auf Mitglieder angewiesen, die in den Bereichen Statistik, Datenmanagement und Technologie sehr versiert sind. Neu ist, dass CDOs immer öfter auch Soft Skills benötigen.

## Von Zahlenexperten hin zu innovativen Vorreitern der Unternehmenskultur

Um eine datenbasierte Unternehmenskultur zu schaffen, in der Entscheidungsfindung und strategische Planung auf Erkenntnissen basieren, benötigen CDOs Menschen. Sie benötigen Mitarbeiter für das Change Management, Geschäftsanalysten, Mitarbeiter, die geschickt taktieren können und auch Führungskräfte. Alle diese Mitarbeiter verfügen über umfassendes Fachwissen und können gut kommunizieren, beherrschen das Storytelling und können andere überzeugen. Mit den richtigen Mitarbeitern wird es CDOs gelingen herauszufinden, welche Fragen sie stellen müssen – und wie sie Menschen dazu bringen, gemäß den datenbasierten Antworten zu handeln.

Wie stellen Sie also funktionsübergreifende Datenteams zusammen, die in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen, Strategien umzusetzen und auf bestimmte Ergebnisse hinzuarbeiten? Aufgrund des Fachkräftemangels hängt die genaue Art des funktionsübergreifenden Team-Modells vom Unternehmen und dem Reifegrad seiner Daten ab.

Die meisten CDOs müssen neue Talente einstellen und Mitarbeiter weiterbilden, Geschäfts- und Technologie-Experten außerhalb des Data Insights Team einbinden oder externe Experten um Hilfe dabei bitten, einen umfassenden Plan zur Talententwicklung zu erstellen.

Lernen Sie die Experten kennen



**Konstantinos Kritikos**

AI & Data Director,  
Deloitte

<sup>1</sup> [https://www.informatica.com/lp/chief-data-officers-the-new-business-leaders\\_3966.html](https://www.informatica.com/lp/chief-data-officers-the-new-business-leaders_3966.html)

Wie CDOs Data Insights Teams mit Experten verschiedenster Fachrichtungen zusammenstellen können

## Erstellung eines Talentmodells für Datenteams

Grundsätzlich gilt, dass CDOs Teams zusammenstellen sollten, die ihnen dabei helfen, selbst strategischer zu handeln.<sup>2</sup> Da das Aufgabenfeld von CDOs immer bedeutender und einflussreicher werden wird, müssen sie sich daran gewöhnen, effektiv mit anderen zusammenzuarbeiten.

Da die Verantwortungsbereiche immer strategischer werden, benötigen sie Teams, die in der Lage sind, Abläufe direkt zu beeinflussen, Tipps zu Datenrichtlinien zu geben und sicherzustellen, dass die Arbeit auf die übergeordnete Geschäftsvision ausgerichtet ist.

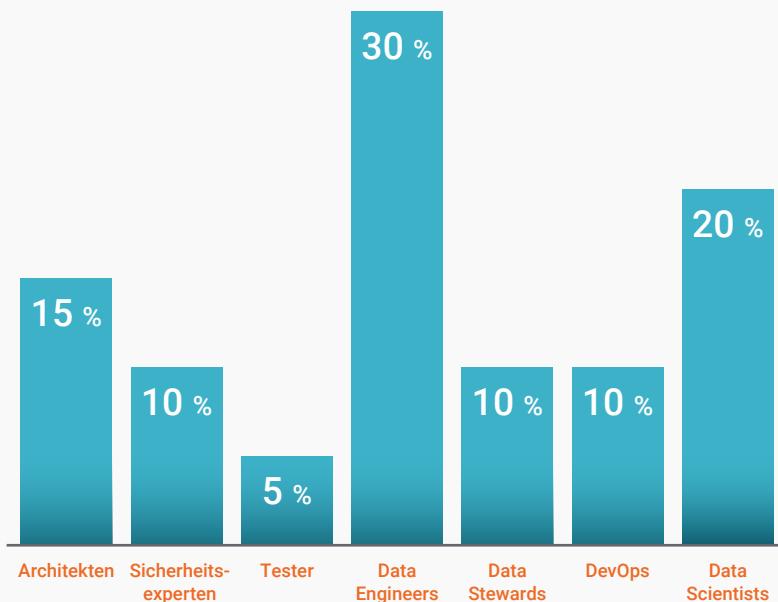
### Allgemeine Tipps

1. Bei der Neueinstellung auf die richtige Grundhaltung achten
2. Ein Gleichmaß zwischen Technologie- und Geschäftskenntnissen finden
3. Darauf achten, dass Talente sowohl Hard Skills als auch Soft Skills besitzen  
Beides in multifunktionalen Rollen vereinen

### Cluster mit Datentalenten erstellen

CDOs sollten eine Mischung verschiedener Fähigkeiten finden, die auf die verschiedenen Phasen des Datenmanagements abgestimmt werden kann. Dabei gilt die Regel, verschiedene Kernfähigkeiten zu haben, die sich proportional folgendermaßen aufteilen lassen:

Aufschlüsselung von Kernfähigkeiten



Da ihre Position immer wichtiger und einflussreicher wird, müssen CDOs lernen, besser mit anderen zusammenzuarbeiten.

<sup>2</sup> <https://www.informatica.com/blogs/chief-data-officer-cdo-one-job-four-roles.html>

Wie CDOs Data Insights Teams mit Experten verschiedenster Fachrichtungen zusammenstellen können

Sobald diese Mitarbeiter und Fähigkeiten gefunden worden sind, besteht der nächste Schritt darin, technische Fähigkeiten mit Soft Skills zu ergänzen bzw. auszubauen. Das führt zu neuen, zielgerichteten Datenrollen, mit denen Geschäftsergebnisse erreicht werden. Zum Beispiel:



**Governance-Gurus**, die Frameworks, Richtlinien, Regeln, Prozesse und organisatorische Strukturen verbessern können, um Daten zu verwalten und Compliance mit gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.



**Analytics-Champions**, die sich darauf konzentrieren, dass alle Nutzer im Unternehmen Daten ohne Hilfe nutzen können, um Geschäftsergebnisse zu erreichen.



**Digitale Innovatoren**, die neue Möglichkeiten finden, um Daten zu monetarisieren, beispielsweise indem sie mehr Umsatz durch bestehende Kunden generieren, neue Märkte erschließen oder neue Produkte, Services oder Geschäftsmodelle einführen.

Da Führungskräfte sich bei der Entscheidungsfindung immer stärker auf Erkenntnisse verlassen, müssen CDOs neben Personalplänen auch darauf achten, zukünftige Anforderungen und strategische Ziele in Einklang zu bringen.



## Wann externe Unterstützung sinnvoll ist

Geht es also nur darum, überragende Talente einzustellen und ihre Fähigkeiten und Verantwortungsbereiche auszubauen? Die praktischen Herausforderungen beim Einstellungsverfahren für aktuelle Datenrollen sind nicht zu unterschätzen. Da Führungskräfte sich bei der Entscheidungsfindung immer stärker auf Erkenntnisse verlassen, müssen CDOs neben Personalplänen auch darauf achten, zukünftige Anforderungen und strategische Ziele in Einklang zu bringen.

Das kann beispielsweise bedeuten, dass Personal abgebaut und das Team verschlankt wird. Es kann bedeuten, die Effizienz des Teams zu steigern, indem Technologien wie Machine Learning zum Einsatz kommen, um Aufgaben des Datenmanagements zu automatisieren und zu skalieren.

Es kann auch bedeuten, bestehende Teams und Fähigkeiten zu stärken, in neue Technologie-Plattformen zu investieren oder externe Berater zu konsultieren, die diesen Prozess leiten.

Externe Unterstützung kann sehr hilfreich sein, insbesondere in der Anfangsphase, wenn CDOs einen Plan zur Weiterentwicklung eines Teams mit verschiedensten Talenten erstellen müssen. Externe Anbieter bringen die Erfahrung und das Wissen mit, die für die Erstellung einer Talentstrategie erforderlich sind. Dazu kann die Anreicherung eines Kernteams mit Spezialisten zählen oder auch der Nachweis, wie Mitarbeiter und bestimmte Fähigkeiten in anderen Abteilungen eingesetzt werden.

Der Anbieter kann während der Umsetzung der ersten Phase des Plans Unterstützung leisten oder sich auf die Strategie konzentrieren, damit Sie und Ihr Kernteam die Ausführung selbst vornehmen.

Wie CDOs Data Insights Teams mit Experten verschiedenster Fachrichtungen zusammenstellen können

## Ein Team mit vielen verschiedenen Talenten

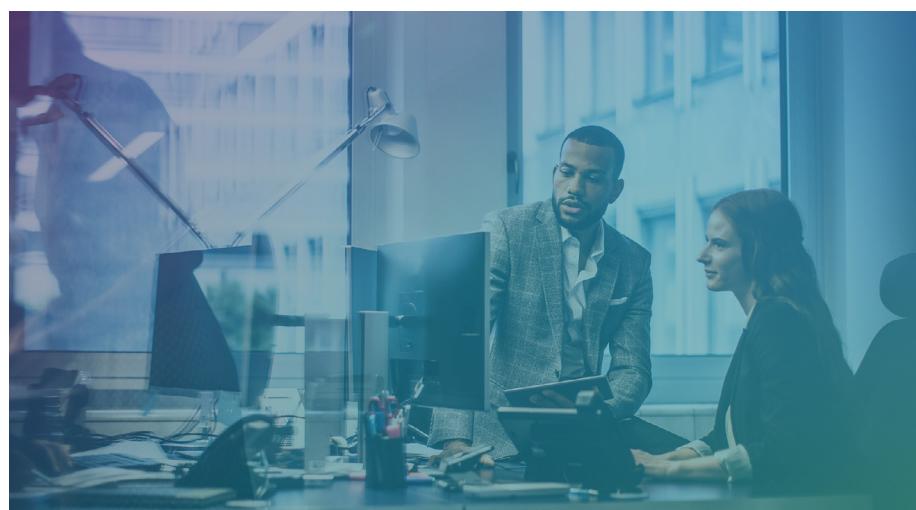
Da wichtige Geschäftsentscheidungen immer öfter auf Data Analytics basieren, müssen sich CDOs neben Personalplänen auch damit beschäftigen, zukünftige Anforderungen und strategische Ziele in Einklang zu bringen.

Ein solider Plan zur Talentakquise, in Kombination mit attraktiven Möglichkeiten für junge Datenspezialisten ist unerlässlich. Bieten Sie neu eingestellten Talenten einen Platz in einem mitarbeiterorientierten Data Insights Team mit einer Kultur, die sich auf betriebliche Veränderungen konzentriert und die persönliche und berufliche Weiterentwicklung fördert.

Jeder engagierte Mitarbeiter wünscht sich eine Position, in der er sich weiterentwickeln, sein Wissen anbringen und dem Unternehmen Datenvorteile bieten kann. Da KI immer wichtiger wird, muss auch das ethische Bewusstsein zur Liste der erwünschten Attribute hinzugefügt werden. Suchen Sie nach Kandidaten, die ihre ethischen Bedenken rund um Datennutzung und die fehlende Unvoreingenommenheit von Machine Learning artikulieren.

Unsere Zusammenarbeit mit Kunden hat gezeigt, wie wichtig es ist, die Fähigkeiten und Workflows Ihres Data Insights Teams zu kennen, bevor sie damit beginnen, Datenexperten anzuwerben, weiterzuentwickeln und zu binden.<sup>3</sup> Es wird sich eventuell auch herausstellen, dass andere Mitarbeiter im Unternehmen Fachwissen haben, das das Datenteam bei Bedarf nutzen kann. Extern stehen Ihnen On-Demand Talent Pools und Plattformen zur Verfügung, so dass Sie externe Datenspezialisten auf Projektbasis engagieren können.

Unabhängig vom Betriebsmodell benötigen Sie ein Team, das auf jeder Ebene und auf eine Art und Weise arbeiten kann, die Kreativität und Unabhängigkeit fördert. Andernfalls wären CDOs mit der Steuerung taktischer Aktivitäten beschäftigt, anstatt sich auf die strategischen Ergebnisse konzentrieren zu können, die der Vorstand fordert.



Unabhängig vom Betriebsmodell benötigen Sie ein Team, das auf jeder Ebene und auf eine Art und Weise arbeiten kann, die Kreativität und Unabhängigkeit fördert.

<sup>3</sup> <https://www.deloitte.com/global/en/our-thinking/insights/topics/digital-transformation/industry-4-0/chief-digital-officer-digital-transformation-journey.html>

## Setzen Sie sich mit uns in Verbindung

Für weitere Informationen wenden Sie sich an den Experten von Deloitte

**Konstantinos Kritikos**  
AI & Data Director, Deloitte  
**kkritikos@deloitte.com**

Oder kontaktieren Sie uns [hier](#).

## Informationen zu Informatica

Informatica (NYSE: INFA) ermöglicht es Unternehmen, das transformative Potenzial ihrer Daten voll auszuschöpfen. Wenn Daten effizient genutzt werden, können sämtliche Datenbestände im Unternehmen demokratisiert werden, so dass aus Chaos Klarheit entsteht. Dank der Informatica Intelligent Data Management Cloud™ können Unternehmen ihre Daten optimal nutzen, um große Ideen voranzutreiben, Prozesse zu verbessern und Kosten zu senken. Diese Cloud beruht auf unserer KI-Engine CLAIRE® und ist die einzige Cloud speziell für die Verwaltung sämtlicher Datentypen und -muster, für Daten jeglicher Komplexität oder für sämtliche Workloads, unabhängig vom Standort – über eine einzige, zentrale Plattform.

### Informatica. Wo Daten effektiv genutzt werden.

IN09\_0623\_4590

© Copyright Informatica LLC 2023. Informatica und das Logo von Informatica sind Marken oder eingetragene Marken von Informatica LLC in den USA und in anderen Ländern. Die aktuelle Liste mit Marken von Informatica ist hier zu finden: <https://www.informatica.com/de/trademarks.html>. Alle weiteren Firmen- und Produktbezeichnungen können Handelsnamen oder Marken ihrer jeweiligen Inhaber sein. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen können sich ohne vorherige Ankündigung ändern und werden „wie gesehen“ und ohne jegliche ausdrückliche oder stillschweigende Gewährleistung bereitgestellt.

### Über Deloitte & Touche (M.E.) LLP:

Deloitte & Touche (M.E.) LLP („DME“) ist das Tochterunternehmen für die Gebiete des Nahen Ostens und Zypern von Deloitte NSE LLP („NSE“), eine Limited Liability Partnership nach britischem Recht und eine Mitgliedsfirma von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer Private Company Limited by Guarantee nach britischem Recht („DTTL“).

DME ist ein führendes Unternehmen, das seit 1926 im Nahen Osten Professional Services anbietet. Die Präsenz von DME im Nahen Osten wird durch die verbundenen, doch rechtlich selbstständigen Entitäten sichergestellt, die über die erforderlichen Lizenzen verfügen, um Services in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften der jeweiligen Länder zu bieten. Die Tochterunternehmen und verbundenen Entitäten von DME handeln unabhängig voneinander; bei der Bereitstellung von Services kommuniziert jedes Tochterunternehmen und jede verbundene Entität direkt und unabhängig mit eigenen Kunden und ist ausschließlich für eigene Handlungen oder Unterlassungen haftbar und nicht für die anderer Tochterunternehmen. DME bietet mit seinen 29 Niederlassungen in 15 Ländern mit mehr als 5.900 Partnern, Direktoren und Mitarbeitern Services hinsichtlich Audit und Sicherheit, Consulting, Finanzen, Risiken und Steuerangelegenheiten.