

WORKFORCE MANAGEMENT IN DER NETZWIRTSCHAFT

BEWÄLTIGUNG OPERATIVER HERAUSFORDERUNGEN
IM BETRIEB VON INFRASTRUKTUREN DURCH DEN
EINSATZ MODERNER WFM SYSTEME



MANAGEMENT SUMMARY

Die Veränderungen der rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Energiewirtschaft stellt Netzbetreiber vor neue Herausforderungen. Eine der größten Herausforderungen von Netzbetreibern liegt im effizienten Betrieb der Infrastrukturen, zu der u.a. Umspannwerke, GDRM-Anlagen oder auch Stromleitungen zählen. Weiterhin erfordert die Energiewende eine zunehmende Integration Erneuerbarer Energien und der damit verbundenen Assets in die bestehende Infrastruktur.

Die Transformation der Infrastruktur hat zunehmende heterogene Auftragsstrukturen und unregelmäßige Wartungszyklen zur Folge, weshalb die Einsatzplanung des zuständigen Betriebs und Bereitschaftspersonal erschwert wird. Für die Bewältigung der Herausforderungen und den

effizienten Einsatz von Ressourcen können Netzbetreiber Workforce Management (WFM) Systeme einsetzen. Der Einsatz von WFM Systemen ermöglicht durch umfangreiche Funktionalitäten den effizienten Betrieb von Infrastrukturen.

Im Rahmen einer Studie identifizierte Capgemini Invent verschiedene Mythen, die Netzbetreiber bei der Einführung von WFM Systemen beschäftigen. Dabei sehen Netzbetreiber die Komplexität bei der Integration in die bestehende IT Landschaft als größte Umsetzungshürde eines WFM Systems. Um diesem Mythos und weiteren Mythen zu begegnen und diese zu widerlegen, zeigt Capgemini Invent im vorliegenden Point of View, wie die einfache, schnelle und wirtschaftliche Einführung eines WFM Systems gelingt.

INHALT

Management Summary	01
Herausforderungen für Netzbetreiber	03
Bewältigung der Herausforderungen durch den Einsatz von Workforce Management Systemen	06
Eine Studie von Capgemini Invent zeigt den Status quo und die Bedarfe von WFM Systemen	08
Umsetzungshürden bei der Einführung von WFM Systemen aus Sicht der Netzbetreiber	10
Potenziale durch den Einsatz mobiler Endgeräte	11
Der Weg zum Workforce Management System	12
Ihr Mehrwert durch ein Workforce Management System	13
Autoren & Kontakte	14

HERAUSFORDERUNGEN FÜR NETZBETREIBER

Der Wandel der Energiewirtschaft stellt Netzbetreiber vor neue Herausforderungen im operativen Betrieb von Infrastrukturen



Die Energiewirtschaft befindet sich seit Jahrzehnten in einem Wandel. Durch den politisch forcierten Ausbau Erneuerbarer Energien, dem Megatrend Digitalisierung und dem zunehmenden Effizienzdruck durch die Anreizregulierungsverordnung (AregV) ergeben sich spürbare Veränderungen für die Netzbetreiber.

Herausforderung „Asset-Integration“

Die Integration Erneuerbarer Energien ist ein wichtiger Bestandteil für die Umsetzung der Energiewende und das Erreichen der festgelegten Klimaziele. Bei der Integration von Erneuerbaren Energien, wird die bestehende Netzinfrastruktur durch neue, innovative Assets komplementiert und durch neue Konzepte zur effizienten Nutzung bestehender Assets optimiert.

Die Integration neuer Assets stellt die Netzbetreiber vor bisher unbekannte Herausforderungen. Eine zunehmende Anzahl an neuen Assets bedeutet einen proportionalen Anstieg von Aufträgen für das Betriebs- und Bereitschaftspersonal. Diese müssen verstärkt Inbetriebnahme- und Störaufträge bearbeiten, welche eine zunehmende heterogene Struktur aufweisen. Die Heterogenität ist zurückzuführen auf ungleichförmiges Bearbeitungszeitverhalten, sowie variierenden Anforderungen an die benötigte Qualifikation zur Bearbeitung der Aufträge.

Durch die Integration der neuen Assets wird die Asset-Landschaft zunehmend diversifiziert. Die Vielfalt an neuen Assets hat zur Folge, dass bestehende Wartungszyklen angepasst und Dispositionsplanungen von Ressourcen überdacht werden müssen.

„Die Integration Erneuerbarer Energien ist ein wichtiger Bestandteil für die Umsetzung der Energiewende“

Herausforderung „Digitale Transformation“

Der Megatrend Digitale Transformation stellt Netzbetreiber vor neue Herausforderungen, die im Wesentlichen in Richtung Entwicklung neuer und vor allem digitaler Geschäftsmodelle geht. In der jüngsten Vergangenheit zeigt sich im Energiesektor eine zunehmende Anzahl an technologie-affinen Unternehmen, die mit innovativen Geschäftsmodellen in den Markt drängen, um etablierte Branchen-Player anzugreifen. Insbesondere die hierdurch veränderten Kundenerwartungen an Service Levels und Produktqualität erfordern ein Umdenken bei Netzbetreibern, um auch zukünftig ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

Herausforderung „rechtliche Rahmenbedingungen“

Anpassungen von Gesetzes- und Verordnungsvorgaben, die Auswirkungen auf das Handeln der Netzbetreiber haben, verschärfen die Herausforderungen im operativen Betrieb von Infrastrukturen. Ein wesentlicher Faktor sind hierbei die regulatorischen Vorgaben der Bundesnetzagentur (BNetzA). Die politisch-regulatorische Einflussnahme wurde mit Inkrafttreten der Anreizregulierungsverordnung (ARegV) im Jahr 2007 verstärkt und wirkt sich weiterhin durch einen zunehmenden Effizienzdruck auf die Netzbetreiber aus. Abgesehen von rein finanziellen Richtlinien, stellt der Gesetzgeber zunehmend

weitläufige Qualitätsanforderungen an den operativen Betrieb von Infrastrukturen. Um dieser Herausforderung entgegenzutreten, bedarf es einer effizienteren und bedarfsgerechten Ressourcenplanung bei Netzbetreibern.

Die aufgezeigten Herausforderungen (vgl. hierzu Abbildung 1) zeigen, dass Flächeninfrastrukturbetreiber zum Handeln aufgefordert sind, um weiterhin ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

Doch mit welchen Maßnahmen können Netzbetreiber diesen Herausforderungen begegnen?

Abbildung 1: Herausforderungen im Betrieb von Infrastrukturen





BEWÄLTIGUNG DER HERAUSFORDERUNGEN DURCH DEN EINSATZ VON WORKFORCE MANAGEMENT SYSTEMEN

Workforce Management Systeme ermöglichen Netzbetreibern einen effizienten Betrieb von Infrastrukturen

Netzbetreiber können den Herausforderungen im Betrieb von Infrastrukturen durch den Einsatz von Workforce Management (WFM) Systemen begegnen. Ein WFM System ist eine umfangreiche IT-Anwendung, bei der die optimierte Disposition von Außendienstmitarbeitern unter Berücksichtigung einer bedarfsorientierten Planung im Fokus steht.

WFM Kreislauf

Die grundsätzliche Logik von Workforce Management kann durch ein Prozessmodell, dem sogenannten WFM Kreislauf beschrieben werden. Der WFM Kreislauf besteht aus vier zusammenhängenden Prozessschritten, welche wiederkehrend durchlaufen werden.

Im ersten Prozessschritt **Planung** wird der Grundstein für den optimierten Betrieb von Infrastrukturen gelegt.

Dabei wird durch Prognosen der Umfang von anfallenden Aufträgen, wie z.B. Instandhaltungsaufträgen, ermittelt und mit den verfügbaren Personal und Materialressourcen abgeglichen.

Nach Abschluss der Planung wird die **Disposition**, also die zeitliche Zuteilung von Aufträgen auf Personalressourcen durchgeführt. Bei der Disposition werden neben der zeitlichen und der Lokationskomponente sogar weitere Faktoren wie die geplante Auslastung und Fähigkeitsprofile der Außendienstmitarbeiter berücksichtigt.

Im Nachgang, werden die Aufträge durch die zugeteilten Außendienstmitarbeiter ausgeführt. Ein umfangreiches **Monitoring** ermöglicht es, den Überblick über den Bearbeitungsstatus

der Aufträge zu bewahren und eine termingerechte Ausführung sicherzustellen. Außerplanmäßige Abweichungen lassen sich identifizieren und im Folgeschritt berücksichtigen.

Der letzte Prozessschritt im WFM Kreislauf stellt die **Anpassung** dar. Hierbei werden festgestellte Abweichungen vom Soll-Zeitplan in der laufenden Dispositionsplanung berücksichtigt, um weiterhin den effizienten Einsatz von Human- und Kapitalressourcen sicherzustellen. Gesammelte Erfahrungswerte werden in der nächsten Planungsphase berücksichtigt.

Für die vollkommene Ausschöpfung der Effizienzpotenziale ist es wichtig, dass alle vier Prozessschritte des WFM Kreislaufs ohne Unterbrechung durchlaufen werden. Daher ist der WFM Kreislauf auch stets als ganzheitlicher Prozess zu verstehen.

Ausprägung von WFM Systemen in der Praxis

In der Praxis wird der WFM Kreislauf durch ein mächtiges IT-System ermöglicht, welches auf ein breites Spektrum an unterschiedlichen Funktionalitäten zurückgreift. Der Aufbau von WFM Systemen ist oftmals modular gestaltet, sodass Funktionalitäten nach Bedarf des Netzbetreibers integriert werden können. Der Funktionsumfang reicht von der auftragsbezogenen Leistungsveranschlagung bis hin zu einer vollautomatischen Dispositionsplanung von Außendienstmitarbeitern.

Damit alle Potenziale der Funktionalitäten ausgeschöpft werden können, ist die Prozessdurchgängigkeit des WFM Kreislaufs sicherzustellen.

Abbildung 2: Die vier Prozessschritte im Workforce Management Kreislauf



Capgemini Invent 2019



EINE STUDIE VON CAPGEMINI INVENT ZEIGT DEN STATUS QUO UND DIE BEDARFE VON WFM SYSTEMEN

Die aktuelle Studie von Capgemini Invent zeigt einen signifikanten Nachholbedarf bei der Einführung und Optimierung von Workforce Management Systemen

Capgemini Invent hat eine Studie zum Thema WFM in der Netzwirtschaft durchgeführt. Im Rahmen der Studie wurde die Maturität und der Weiterentwicklungsbedarf von WFM Systemen im Bereich der Netzwirtschaft ermittelt.

Folgende Kernaussagen konnten aus den Umfrageergebnissen gezogen werden.

Nur jeder zweite Netzbetreiber nutzt ein WFM System

Im Rahmen der Studie gaben lediglich 53 % der Netzbetreiber an, bereits ein WFM System im Einsatz zu haben. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rund jeder zweite Netzbetreiber die Potenziale zur Effizienzsteigerung durch ein WFM System im Betrieb der Infrastrukturen nicht ausnutzt.

Potenzial eines WFM Systems – viele Funktionalitäten bleiben ungenutzt

Ein Großteil der vorhandenen WFM Systeme beinhaltet die Funktionalitäten zur Disposition interner Mitarbeiter, die Leistungserfassung auftragsbezogener Daten sowie ein mobiles Endgerät.

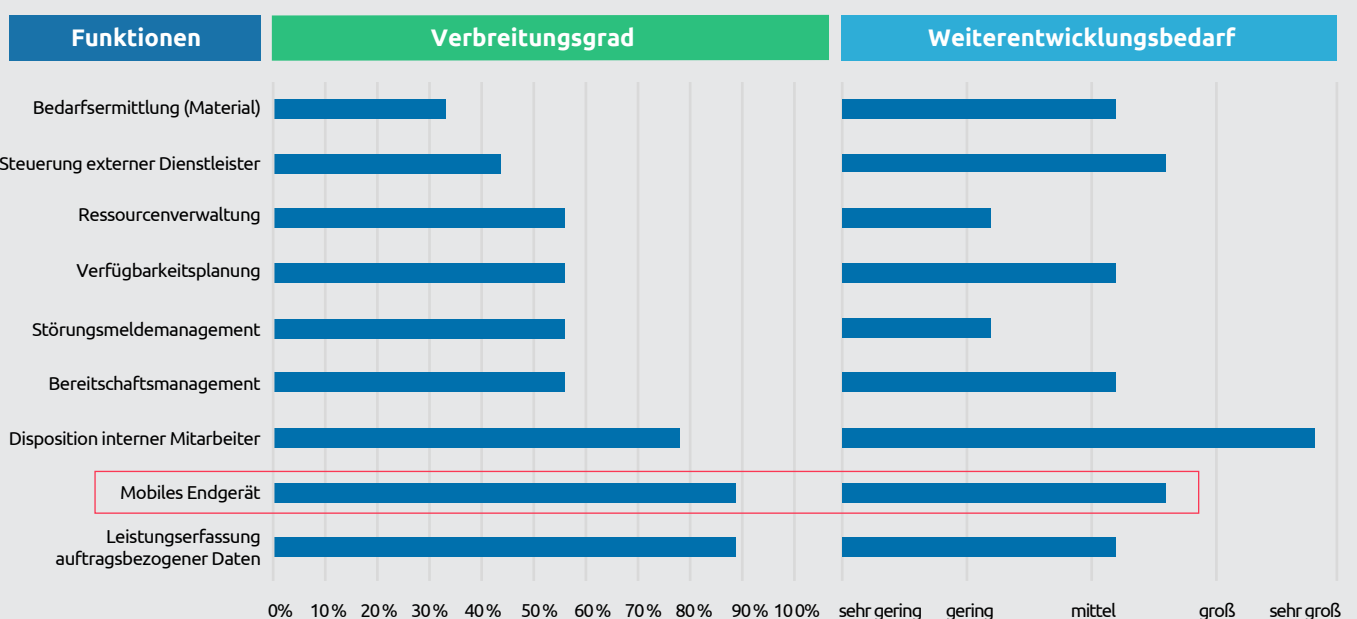
Auffällig ist jedoch, dass ein breites Spektrum an Funktionalitäten ungenutzt bleiben. Mit Rückblick auf den WFM Kreislauf ist eine modulare Erweiterung durch Funktionalitäten wie dem Störmeldemanagement oder der Integration externer Mitarbeiter zu empfehlen, um somit zusätzliche Effizienzen im Betrieb der Infrastruktur zu heben.

Aktuell vorhandene WFM Systeme besitzen hohen Weiterentwicklungsbedarf

Es sticht deutlich heraus, dass selbst weit verbreitete und genutzte Funktionalitäten einen tendenziell großen Weiterentwicklungsbedarf aufweisen. Bisher nicht vorhandene Funktionalitäten werden in ihrer Weiterentwicklung eher niedriger priorisiert.

Die Netzbetreiber sehen lediglich den Ausbau mobiler Endgeräte, die Disposition externer Dienstleister sowie die Leistungserfassung auftragsbezogener Daten als zentrale Elemente zur modularen Erweiterung der Funktionalitäten, um ihr zukünftiges WFM System noch effizienter zu gestalten.

Abbildung 3: Verbreitungsgrad und Weiterentwicklungsbedarf ausgewählter WFM Funktionalitäten





UMSETZUNGSHÜRDEN BEI DER EINFÜHRUNG VON WFM SYSTEMEN AUS SICHT DER NETZBETREIBER

Wahrgenommene Umsetzungshürden sind in den Köpfen der Netzbetreiber fest verankert. Aber sind diese noch berechtigt?

Im Vorherigen wurde der Status quo sowie der Weiterentwicklungsbedarf von aktuell vorhandenen WFM Systemen aufgezeigt. Die Studie von Capgemini Invent zeigt zudem, dass 47 % der Netzbetreiber kein WFM System nutzen. Was sind die Gründe? Warum sieht rund jeder zweite Netzbetreiber von einem WFM System ab?

WFM-Standardlösungen decken nicht die individuellen Anforderungen ab

Ein Großteil der befragten Netzbetreiber ohne bestehender Workforce Management Lösungen verzichtet auf die Einführung eines solchen Systems, da vermutet wird, dass die am Markt angebotenen Standardlösungen nicht den individuellen Anforderungen ihrer Organisation gerecht werden.

In den vergangenen Jahren haben sich jedoch mehrere Anbieter mit branchenspezifischen Systemlösungen am Markt platziert. Die Systemlösungen zeichnen sich durch Standard-Funktionalitäten aus, die oftmals durch einen modularen Aufbau individuell erweitert werden können.

„Ein Return on Investment bei WFM Systemen kann bereits innerhalb von 9 Monaten sichergestellt werden“

Ein breites Spektrum an Standard-Funktionalitäten sowie der modulare Aufbau der Systeme bieten die Basis für die Einführung eines individuellen WFM Systems.

Komplexität bei der Integration in bestehende IT Landschaft ist zu groß

Abgesehen von Standard-Funktionalitäten und einem modularen Aufbau bringen die Systeme optimierte Schnittstellen zu Standard ERP Systemen in der Energiewirtschaft mit sich. Dies reduziert massiv die Komplexität bei der Integration in die bestehende IT-Infrastruktur.

Insbesondere durch den Einsatz von Software as a Service (SaaS) Modellen kann eine schnelle Integration in der eigenen IT-Landschaft mit einem reduzierten Anpassungsaufwand gewährleistet werden.

Mangelnde Akzeptanz der Endanwender im Umgang mit mobilen Endgeräten

Aufgrund der demografischen Struktur innerhalb der Organisation befürchten Netzbetreiber eine mangelnde Akzeptanz der eigenen Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Systemen.

Die Handhabung der heutigen Systeme ist durch eine intuitive und individuell gestaltbare und auf den Endanwender ausgelegte Bedienungsoberfläche gekennzeichnet. Dadurch wird eine gesteigerte Akzeptanz bei den Endanwendern sichergestellt, welche zusätzlich durch ein breites Schulungs- und Change-Management-Konzept unterstützt werden kann.

Probleme bei der internen Projektabwicklung aufgrund fehlendem Know-Hows

Die Komplexität bei der Einführung eines WFM Systems ist nicht zu unterschätzen. Es müssen sowohl fachliche, prozessuale, als auch IT-technische Fragestellungen in den verschiedenen Projektphasen berücksichtigt werden.

Es hat sich gezeigt, dass agile Entwicklungs und Projektmanagement Methoden die Komplexität in der Umsetzung deutlich reduzieren. Neben einer kontinuierlichen Verprobung des Entwicklungs-Implementierungsstands, kann auch kurzfristig auf neue Anforderungen an das zukünftige WFM System reagiert werden.

Zu hohe Anschaffungs und Implementierungskosten

Netzbetreiber verzichten auf die Einführung eines WFM Systems, da sie die von ihnen vermuteten hohen Anschaffungs und Implementierungskosten scheuen.

Die zuvor relativierten Umsetzungshürden und die grundsätzliche Weiterentwicklung der Systeme, stellen jedoch die Basis für eine wirtschaftliche Anschaffung und Implementierung dar.

Die Praxiserfahrung zeigt, dass ein Return on Investment bereits innerhalb von 9 Monaten sichergestellt werden kann.

POTENZIALE DURCH DEN EINSATZ MOBILER ENDGERÄTE

Mobile Endgeräte erleichtern die Arbeit von Außendienstmitarbeitern und führen zu Effizienzgewinnen bei Netzbetreibern

In einer zunehmend vernetzten und digitalen Welt, gehört die Nutzung von Smartphones und Tablets nicht nur im privaten, sondern auch im beruflichen Umfeld längst zum Alltag.

Während sich moderne WFM-Systeme in den letzten Jahren grundlegend weiterentwickelt haben, ist die Integration mobiler Endgeräte einer der größten Hebel, um sowohl Effizienzvorteile in den Kernprozessen des Unternehmens, als auch im operativen Alltag von Außendienstmitarbeitern zu heben.

Der Einsatz mobiler Endgeräte im Kontext des Workforce Managements bedeutet zudem den Paradigmenwechsel von einer reinen zentralen Einsatzplanung, hin zur dezentralen agilen Organisation. Hierdurch können umfangreiche Vorteile erzielt werden.

Ausgewählte Vorteile für Unternehmen

WFM Systeme mit mobilen Endgeräten liefern eine signifikante Effizienz und Produktivitätssteigerung bei Netzbetreibern.

- Mobile Endgeräte steigern die Flexibilität von Netzbetreibern in der Einsatzplanung und befähigen diese bedarfsgerecht auf Veränderungen der Auftragslage zu reagieren
- Mobile Endgeräte helfen den Netzbetreibern Medienbrüche zu reduzieren und somit die Durchgängigkeit der Prozesse und Systeme zu optimieren
- Die Vernetzung von Störungsmanagement und dem mobilen Endgerät sorgt für eine höhere Reaktionsgeschwindigkeit im Störfall

- Der kontinuierliche Datenaustausch zwischen mobilem Endgerät und stationärem System resultiert in einer aktuelleren und damit besseren Datenqualität sowie der Erhöhung der Transparenz in der Organisation

Ausgewählte Vorteile für Außendienstmitarbeiter

Abgesehen von einem nutzerzentrierten UI/UX-Design bieten mobile Endgeräte ein breites Spektrum an Funktionalitäten, welche die operative Arbeit eines Außendienstmitarbeiters erleichtern.

- Über das mobile Endgerät erhält der Außendienstmitarbeiter relevante Informationen zu Aufträgen, Kunden und benötigten Materialien, wodurch die Auftragsbearbeitung erleichtert wird

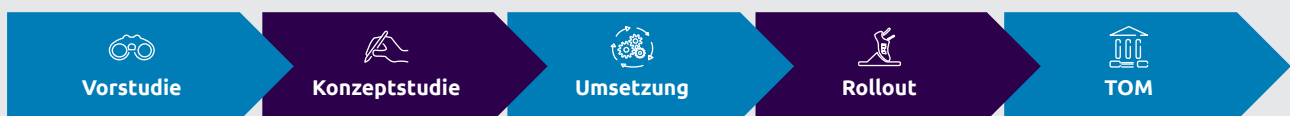
- Der Außendienstmitarbeiter kann die eigene Auslastung durch eine Selbstdisposition erhöhen und somit verstärkt eigenständig arbeiten
- Die durchgängige Kommunikation zwischen mobilem Endgerät und Back-End Systemen reduziert einerseits den administrativen Aufwand bisher nachgelagerter Dokumentationsarbeiten am Standort und führt zusätzlich zur Vermeidung der hierfür benötigten Anfahrtszeiten
- Die Integration weiterer IT-Systeme wie das Planwerk, Schaltantragsverwaltung oder auch HR-Systeme zur täglichen Stundenerfassung, ermöglicht es dem Außendienstmitarbeiter seinen operativen Alltag mithilfe eines singulären und zentralen mobilen Endgeräts effizient zu gestalten



DER WEG ZUM WORKFORCE MANAGEMENT SYSTEM

5-Phasen Modell von Capgemini Invent für die erfolgreiche Implementierung von Workforce Management Systemen

Abbildung 4: Phasen Modell zur Implementierung von WFM Systemen



Capgemini Invent 2019

Projekte zur Einführung eines WFM Systems bieten ein hohes Maß an Komplexität. Um eine reibungslose Implementierung sicherzustellen, ist ein strukturierter Ansatz notwendig. Aus diesem Grund hat Capgemini Invent ein bereits praxiserprobtes 5-Phasen Modell entwickelt.

Phase 1: Vorstudie

Die Vorstudie zielt darauf ab, die Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit eines WFM Systems zu bewerten.

Bedarfsanalyse

Die Bedarfsanalyse dient als Ausgangspunkt, um die Bedürfnisse innerhalb der Organisation in Bezug auf ein WFM System zu erheben.

Grobkonzept

Ein anschließendes Grobkonzept skizziert die für den Netzbetreiber angedachte Lösungsvariante und dient als Basis des Business Cases.

Business Case

Die Erstellung eines Business Cases dient als Bewertungsgrundlage, um verschiedene Szenarien der Implementierung und die jeweiligen finanziellen sowie strategischen Auswirkungen aufzuzeigen.

Phase 2: Konzeptstudie

Im Rahmen der Konzeptstudie werden detaillierte Lösungsvarianten von WFM Systemen erarbeitet und bewertet.

Lastenhefterstellung

Das Lastenheft (Feinkonzept) beschreibt die Anforderungen an das gewünschte WFM System, wobei auf funktionale und prozessuale Anforderungen eingegangen wird.

IT und Endgerätestrategie

In der IT und Endgerätestrategie werden die hardware- und softwareseitigen Anforderungen an die zukünftige IT-Infrastruktur definiert.

Phase 3: Umsetzung

Nach der Konzeptionierung folgt die Realisierung des individuellen WFM Systems.

System und Anbietersauswahl

Auf Basis des erstellten Lastenhefts erfolgt eine methodisch strukturierte System und Anbietersauswahl. Dies stellt einen elementaren Meilenstein in der Umsetzung dar, weil hier die Basis für das individuelle WFM System gelegt wird.

Agile Projekt und Entwicklungsmethoden

Erhöhte Transparenz und ein minimiertes Risiko in der Umsetzung können durch den Einsatz von agilen Projekt- und Entwicklungsmethoden sichergestellt werden.

Phase 4: Rollout

Nach der Entwicklung erfolgt die Produktivsetzung des WFM Systems.

Schulung und Changekonzepte

Auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausgelegte Schulungen und Changemaßnahmen unterstützen einen erfolgreichen Rollout, da sie die Nutzerakzeptanz bei den Endanwendern stärken.

Phase 5: Definition des Target Operating Models

Nach der Produktivsetzung ist vor der Produktivsetzung. Um eine kontinuierliche Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der WFM Systeme sicherzustellen, ist das zukünftige Betriebsmodell innerhalb der Organisation zu definieren.

Definition von Governance Strukturen und Anforderungsmanagementprozessen

Wer stellt neue fachliche Anforderungen an das WFM-System, wie werden diese aufgenommen und welches Gremium entscheidet überhaupt ob Budget hierfür freigegeben wird?

Mit dem Aufbau des zukünftigen Target Operating Models wird das WFM System in die Organisation übergeben und die Basis für eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems nach definierten Prozessabläufen geschaffen.

IHR MEHRWERT DURCH EIN WORKFORCE MANAGEMENT SYSTEM

Zukunftsfähig aufgestellt mit einem individuellen Workforce Management System

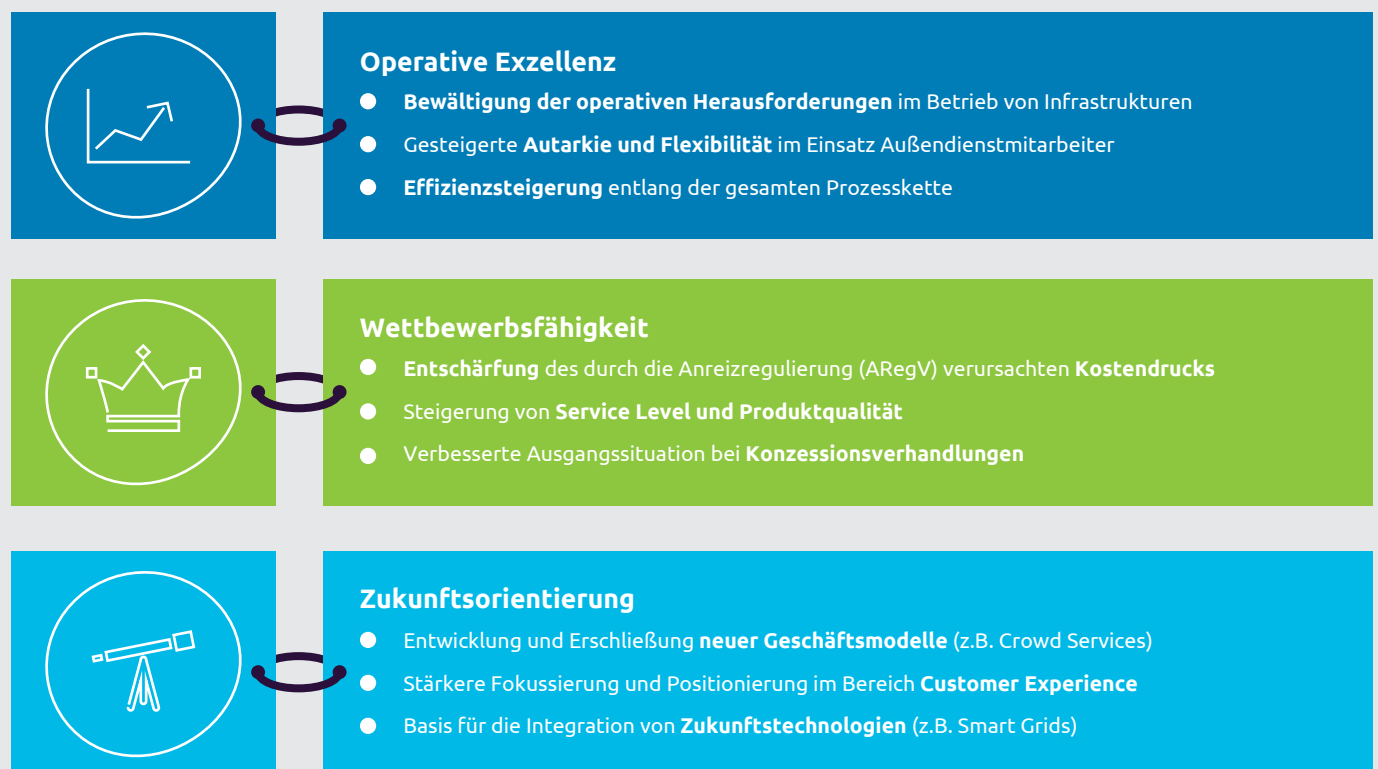
Lange Zeit lag der Fokus bei der Einführung von Workforce Management Systemen lediglich darauf, die optimale Disposition mobiler Ressourcen im operativen Geschäft zu ermöglichen. Heute stellt diese Anforderung eine notwendige Basis dar, um sich als Netzbetreiber weiterentwickeln zu können.

Bedingt durch die technologischen Fortschritte moderner WFM Systeme, wird Workforce Management vielmehr als Enabler der Organisation wahrgenommen.

Neben der operativen Exzellenz im Kerngeschäft, wird eine Basis geschaffen, welche sowohl

Wettbewerbsfähigkeit als auch Zukunftsorientierung von Netzbetreibern langfristig sicherstellt. Abbildung 5 zeigt die drei Dimensionen eines Workforce Management Systems auf.

Abbildung 5: Zukunftsfähig aufgestellt mit modernen WFM Systemen



KONTAKT



Cemil Erdogan

Principal | Energy Utilities

Phone: +49 151 402 505 89

cemil.erdogan@capgemini.com



Svenja Dreger

Senior Manager | Energy Utilities

Phone: +49 151 113 740 57

svenja.dreger@capgemini.com



Adrian Miller

Senior Consultant | Energy Utilities

Phone: +49 151 113 743 98

adrian.miller@capgemini.com

Über Capgemini Invent

Capgemini Invent ist die Marke für digitale Innovation, Beratung und Transformation der Capgemini Gruppe. Sie hilft CxOs dabei, die Zukunft ihrer Unternehmen zu planen und zu gestalten. Das Team vereint Strategie, Technologie, Data Science und kreatives Design mit fundierter Branchenexpertise, um neue digitale Lösungen und die Geschäftsmodelle der Zukunft zu entwickeln. Capgemini Invent beschäftigt über 6.000 Mitarbeiter in mehr als 30 Standorten und 22 Kreativstudios weltweit.

Capgemini Invent ist integraler Bestandteil von Capgemini, einem der weltweit führenden Anbieter von Management- und IT-Beratung, Technologie-Services und Digitaler Transformation. Als Wegbereiter für Innovation unterstützt das Unternehmen seine Kunden bei deren komplexen Herausforderungen rund um Cloud, Digital und Plattformen. Auf dem Fundament von 50 Jahren Erfahrung und umfangreichem branchenspezifischen Know-how hilft Capgemini seinen Kunden, ihre Geschäftsziele zu erreichen. Hierfür steht ein komplettes Leistungsspektrum von der Strategieentwicklung bis zum Geschäftsbetrieb zur Verfügung. Capgemini ist überzeugt davon, dass der geschäftliche Wert von Technologie durch Menschen entsteht. Die Gruppe ist ein multikulturelles Unternehmen mit über 200.000 Mitarbeitern in mehr als 40 Ländern, das 2018 einen Umsatz von 13,2 Milliarden Euro erwirtschaftet hat.

Mehr unter

www.capgemini.com/de-de/invent

People matter, results count.