

The State of the Digital Nation

Public Sector – Trends zur Technologiereife 2025

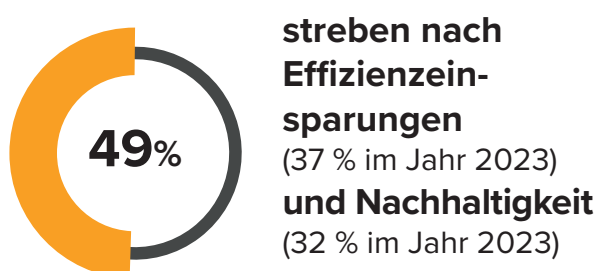
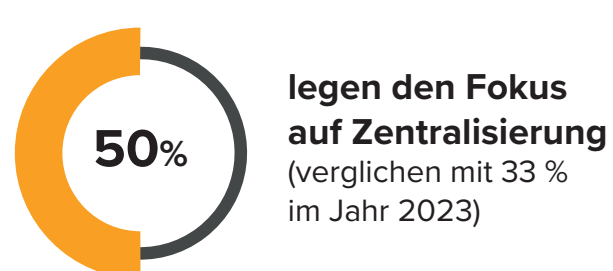
Von Organisationen des öffentlichen Sektors wird zunehmend mehr Effizienz, Transparenz und Bürgerbeteiligung erwartet. Die digitale Transformation wurde als wichtiger Treiber für diese Ziele positioniert, doch das Versprechen einer technologiegestützten Reform wurde nicht vollständig eingelöst.

Trotz starker strategischer Absichten – 98 % der befragten Unternehmen gaben an, über eine Strategie für die digitale Transformation zu verfügen – gibt es nach wie vor erhebliche Verzögerungen bei der Umsetzung. Es zeichnet sich jedoch ein erkennbarer Trend zur Einführung moderner digitaler Tools und Lösungen ab, insbesondere in zukunftsorientierten Regionen und fortschrittlichen Unternehmen.

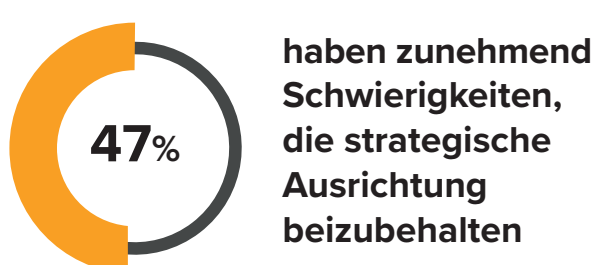
Nachfolgend finden Sie Einzelheiten zu der Umfrage, die Unit4 im Jahr 2025 unter Entscheidungsträger*innen des öffentlichen Sektors aus den Bereichen Finanzen, IT, HR und Operations durchgeführt hat. Das Ziel war es, die sich entwickelnden Herausforderungen, Probleme und Erfolge in diesem Sektor aufzudecken.

Steigender Druck und Prioritäten:

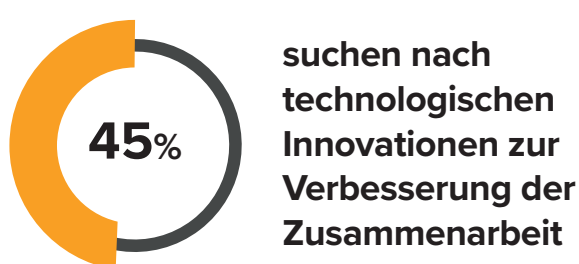
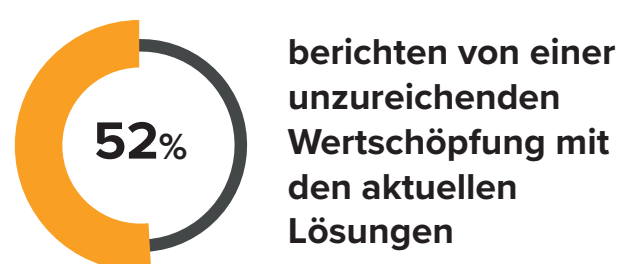
Dynamik der digitalen Transformation



Konkurrierende Bedürfnisse

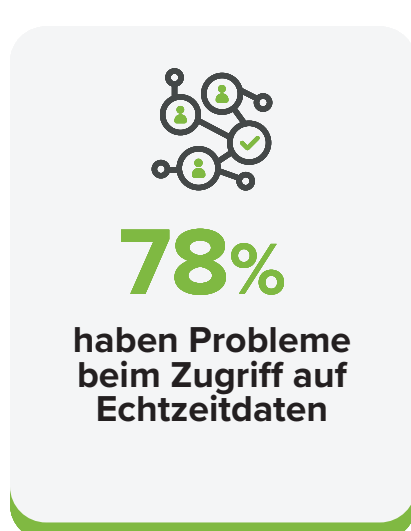


Backoffice-Einschränkungen

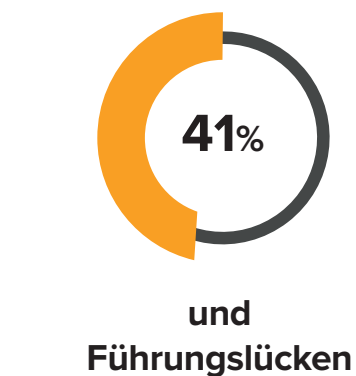
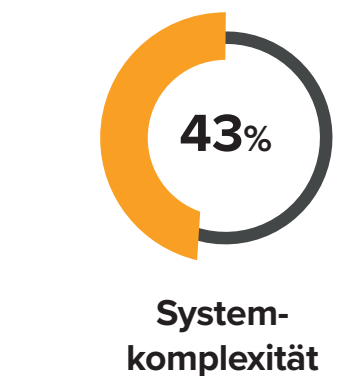
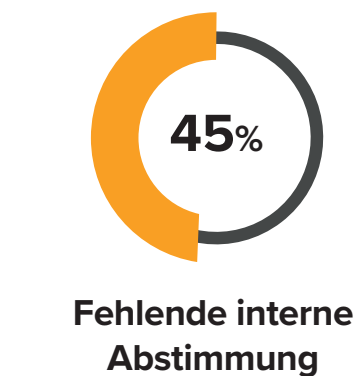


Herausforderungen durch Datensilos

Hartnäckige Hürden



Kernthemen



Wichtige Backoffice-Anforderungen

Top-Prioritäten

- ✓ Verbesserte Reporting-Funktionen (52%)
- ✓ Bessere Systemintegrationen (50%)
- ✓ Optimierte Benutzerfreundlichkeit (48%)



Personal- und Recruitingtrends

Modelle für die Rückkehr ins Büro

- ✓ Hybrid-/Remote-Arbeitsmodelle sind deutlich zurückgegangen, von 87 % im Jahr 2023 auf 49 % im Jahr 2025.
- ✓ 80 % der Unternehmen, die derzeit nicht vollständig im Büro arbeiten, planen, die Präsenz im Büro in den nächsten zwei Jahren zu erhöhen.

Technische Kompetenzen sind gefragt

- ✓ Anstieg beim Recruiting von technologisch versierten Fachkräften (41 % im Jahr 2025 gegenüber 9 % im Jahr 2023)
- ✓ Verschiebung hin zum kompetenzbasierten Recruiting (41 % im Jahr 2025)

Recruiting-Herausforderungen

- ✓ Arbeitsortvorgaben schränken den Kandidatenpool ein (24 %)
- ✓ Hybrid-/Remote-Modelle sinken auf 49 % (von 87 % im Jahr 2023)



Fazit

Der Zeitraum von 2023 bis 2025 ist eher durch Ambitionen als durch einen substanziellen digitalen Wandel gekennzeichnet. Während einige Organisationen und Regionen innovative Technologien einsetzen und vereinzelte Fortschritte bei den Zielen der digitalen Transformation erzielen, steht der umfassende systemische Wandel noch aus.

Lesen Sie den vollständigen Bericht

Weitere Informationen finden Sie unter: unit4.com/de

Copyright © Unit4 N.V. Alle Rechte vorbehalten. Die in diesem Dokument zusammengefassten Informationen dienen nur der allgemeinen Information und können sich jederzeit ändern. Alle hierin erwähnten Markennamen und/oder Warenzeichen Dritter sind entweder eingetragene oder nicht eingetragene Warenzeichen ihrer jeweiligen Eigentümer. IG200825DE

UNIT4
In business for people