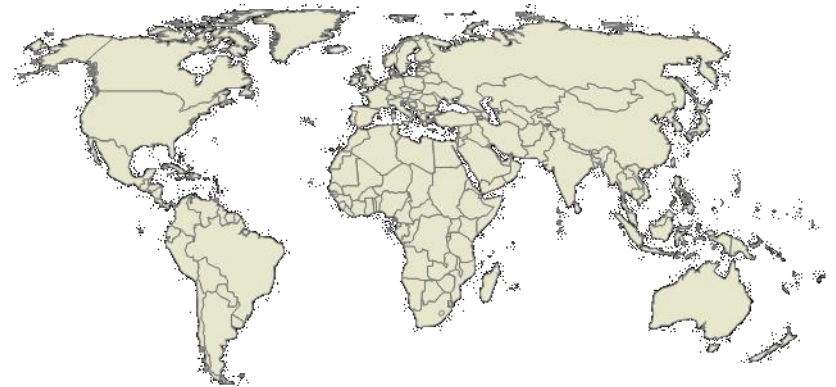


IT Nearshore/ Offshore

- Aktuelle Aspekte



Präsentation
Rheingauer Kreis, 18. – 19. März 2010

- 1. Herausforderung Nearshore/ Offshore**
- 2. Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte**
Mythos oder Realität?
- 3. Nearshore/ Offshore - Voraussetzungen schaffen**
- 4. Aufbau Dienstleister-Pool und Bewertung**

Herausforderung Nearshore/ Offshore

Insbesondere für den Offshore-Outsourcing Markt in Deutschland fehlen angepasste Konzepte, die den Bedarf von deutschen Unternehmen abdecken

<p>IT Outsourcing</p> <p><u>Anbieter (Auswahl)</u></p>  <p>Zahlreiche spezialisierte KMU</p>	<p>Ursachen für geringe Offshore-Outsourcing Aktivitäten in Deutschland</p>
<p>BP Outsourcing</p> <p><u>Anbieter (Auswahl)</u></p> <p>Steuerberater/ Buchhaltungsbüros</p> 	

Herausforderung Nearshore/ Offshore

IT Offshore-Outsourcing ist begrifflich häufig nicht präzise abgestimmt – grundsätzlich ist die Akzeptanz von Offshore Lösungen in D sehr gering

Wesentliche Erkenntnis

- Softwareentwicklung und Rechenzentrumsbetrieb haben die größte Akzeptanz als Outsourcing-Lösung
- Nähe zum eigenen Standort wird aber häufig präferiert

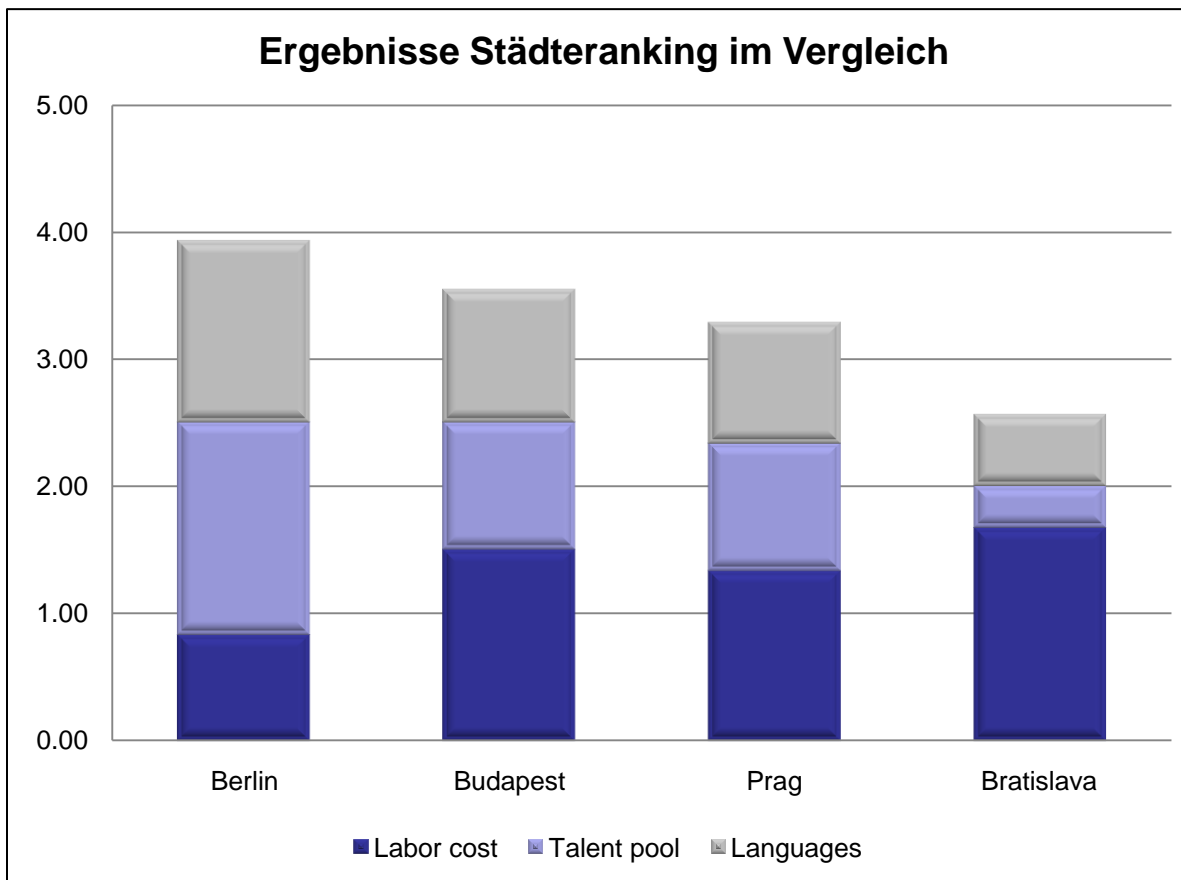
			Leistung			
			Application Development	Application Management	Infrastructure Management	Business Process Outsourcing
			Softwareerstellung, Migration	Applikationsbetrieb, z.B. SAP	RZ Betrieb	Verlagerung Geschäftsprozesse, z.B. Accounting, Payroll
Standort	Onsite	In Räumen des Unternehmens	●	●	●	○
	Onshore	Im gleichen Land	●	●	●	●
	Nearshore	Auf gleichem Kontinent	●	●	●	●
	Offshore	Auf anderem Kontinent	●	●	●	○

○ = sehr selten anzutreffen
● = sehr häufig anzutreffen

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Zwar sind die Gehaltskosten in Berlin höher als in Osteuropa, dies wird jedoch durch einen größeren Talent Pool und Sprachkapazitäten mehr als ausgeglichen



Bemerkungen

- Die 4 Städte sind anhand von Kategorien zu Kosten der Gehälter sowie Größe des Talent Pools und der Sprachkapazitäten bewertet worden (Kategorien für Bewertung jeweils gleich gewichtet)
- Dabei ist eine Skala angewendet worden, die von 1 (schlechtester Wert) bis 5 (bester Wert) reicht
- Im Vergleich hat Berlin bei den Gehältern die höchsten Kosten (niedrigster Wert), was bei der Rekrutierung von gleichwertigem Personal im Nearshoring schnell relativiert wird

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Berlin besitzt als einwohnerreichste Stadt im Vergleich den mit Abstand größten Talent Pool mit geeigneten Mitarbeitern für internationale Tätigkeiten

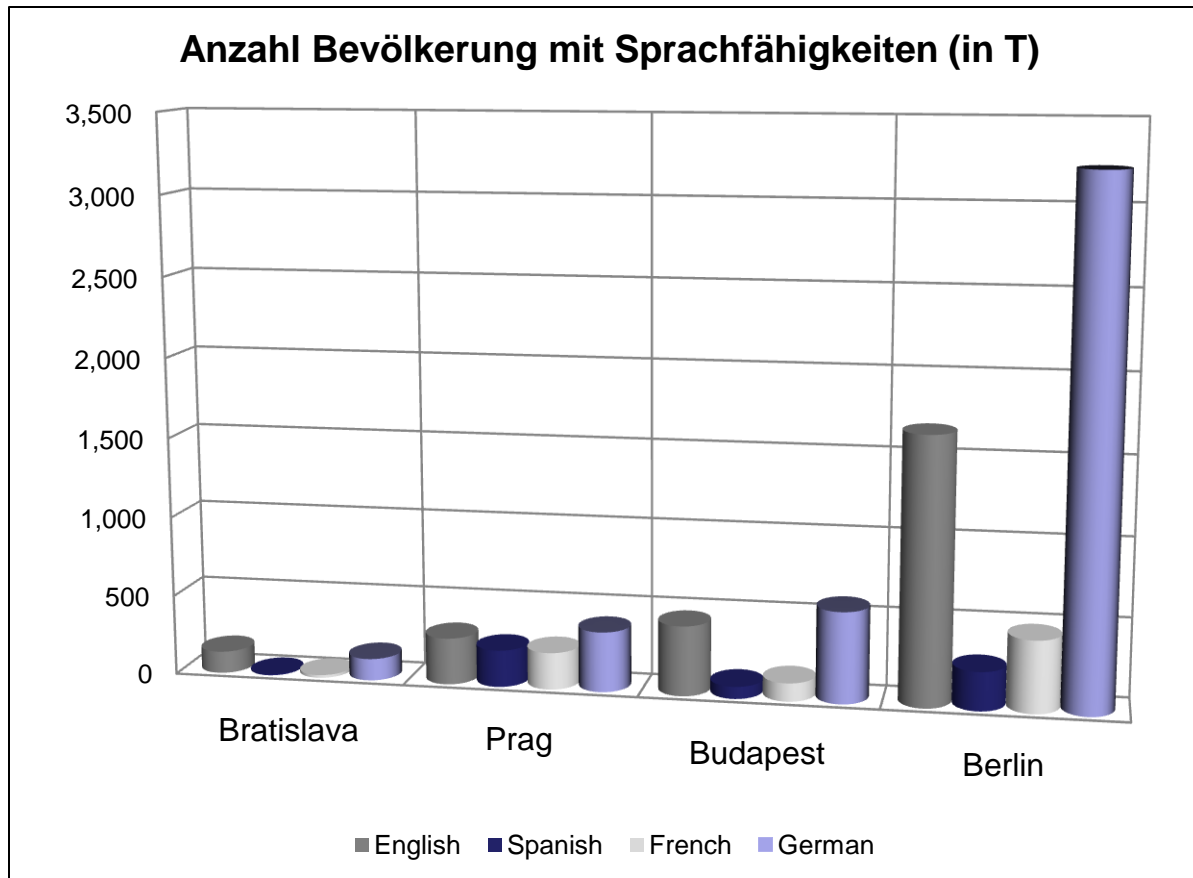


Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none">▪ Für Unternehmen ist die Existenz von qualifiziertem Personal eines der wichtigsten Kriterien bei Standortentscheidungen▪ Hierbei sind vor allem Mitarbeiter gefragt, die in einem internationalen Umfeld (z.B. in englischer Sprache) kommunizieren können und einschlägige IT Systeme sowie Prozesse beherrschen▪ Auch die vorhandenen Erfahrungen bei international ausgerichteten Unternehmen ist hier von Wichtigkeit▪ Der Talent Pool Berlins ist im Vergleich mit Abstand der größte (jeweils etwa 3fach größer als Prag und Budapest)

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Bei der Bewertung der vorhandenen Sprachkapazitäten entscheidet vor allem der individuelle Bedarf des Unternehmens. Berlin liegt bei häufigen Sprachen vorn



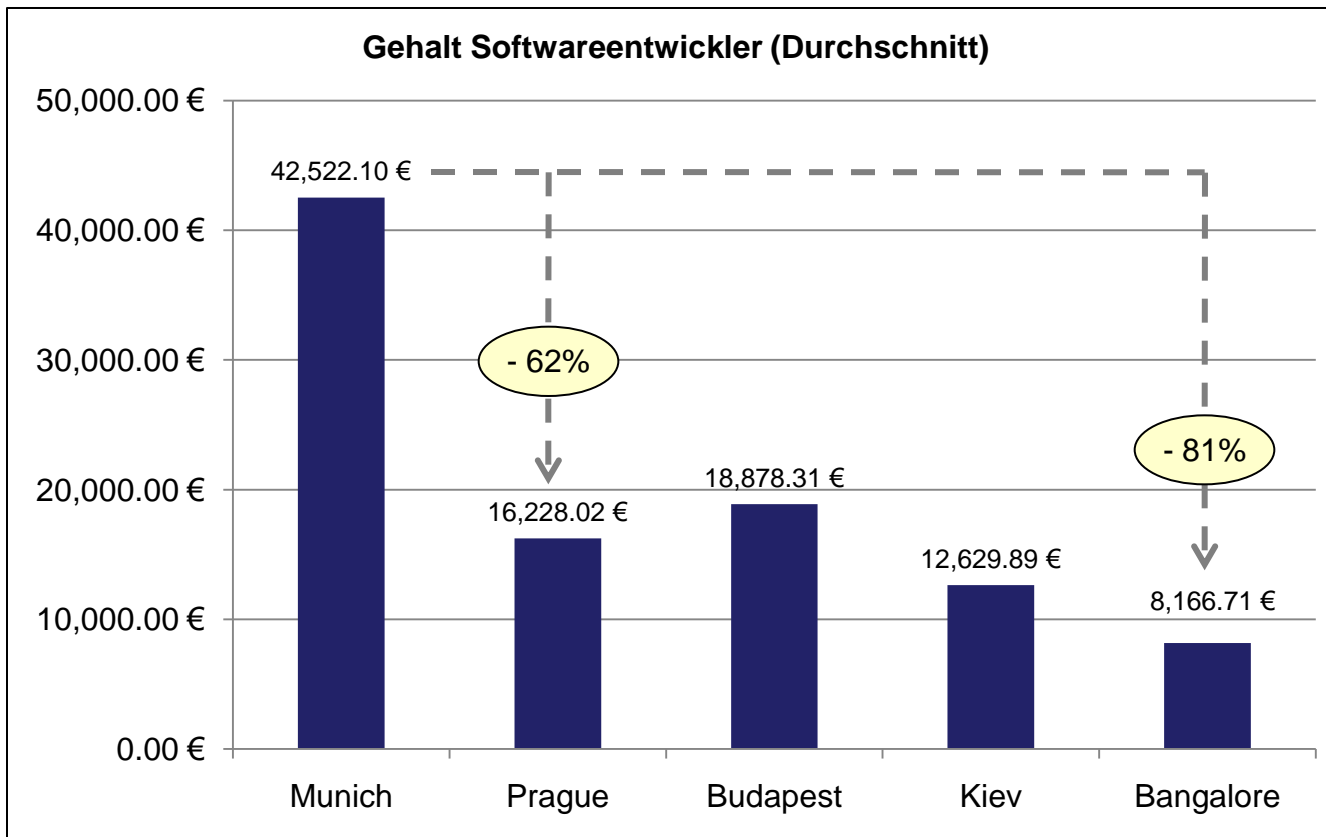
Bemerkungen

- Im Einsatz bei international agierenden SSC ist die Verfügbarkeit von wesentlichen Sprachen entscheidend
- Dabei sind insbesondere die vom Unternehmen für die (internen) Kunden benötigte Sprachen zu erheben
- Hier sind die in europäischen Centern am Häufigsten benötigten Sprachen erhoben und dargestellt worden
- Dabei zeigt sich, dass insbesondere in Berlin weite Teile der Bevölkerung Englisch sprechen und auch Spanisch und Französisch verfügbar sind

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Dennoch: Bei durchschnittlichen Gehältern für Softwareentwickler liegen Offshore Standorte wie Bangalore nach wie vor klar vorn



Insights

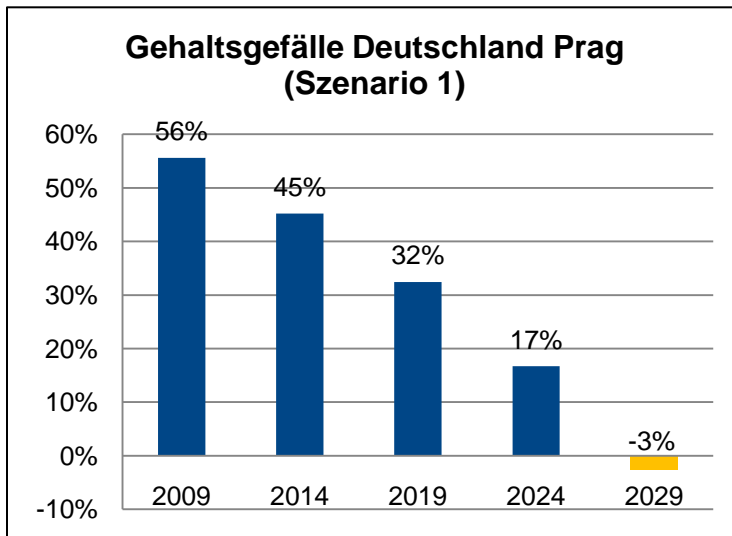
- Obgleich der massiven Personalkostensteigerungen insbesondere in Indien sind diese Standorte dort nach wie vor Kostenattraktiv
- Qualitativ sind allerdings häufig Abstriche zu machen und für gleichwertig qualifiziertes Personal sind Aufschläge von bis zu 100% möglich
- Zudem: An stark frequentierten Offshore Locations behindern Fluktuationsprobleme einen reibungslosen Centerbetrieb
- Sprache und kulturelle Differenzen schrecken insbesondere deutsche Unternehmen ebenfalls ab

Quelle: Global Research Institute Global Location Selection Database, 2009

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

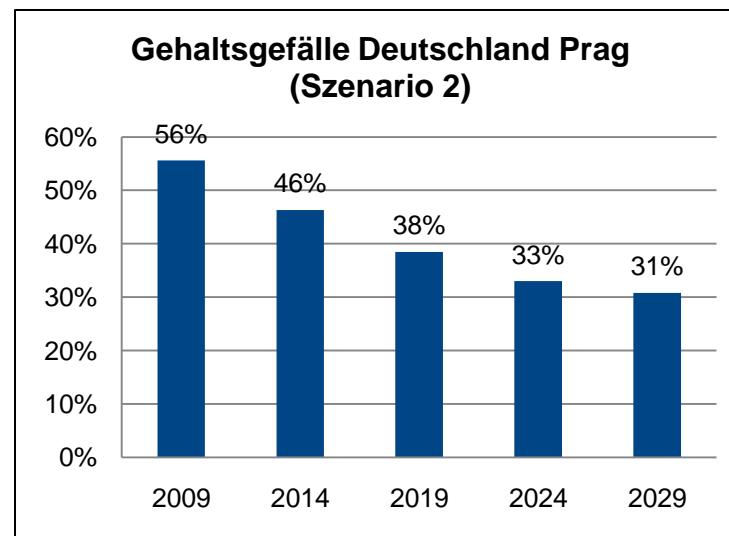
Mythos oder Realität?

Auch langfristig wird das Gehaltsniveau von Software Entwicklern in Prag unterhalb des deutschen Niveaus liegen



Kommentare

- Konstante Seigerungsraten (München: 2,8%, Berlin 2,5% und Prag 7,2%)
- Idealisiert, da erfahrungsgemäß hohe Steigerungsrate abnimmt
- Prag erreicht Gehaltsniveau von München nach ca. 22 Jahren



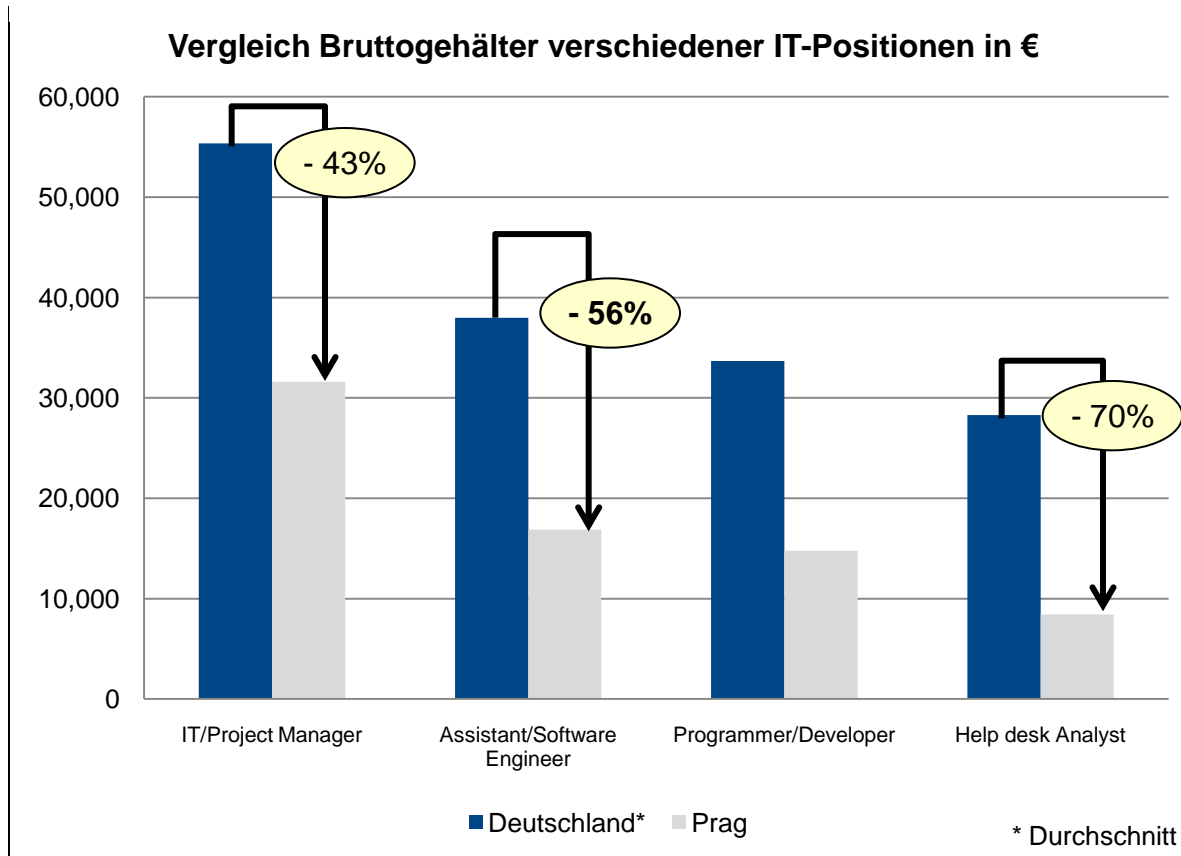
Kommentare

- Degressive Seigerungsrate von Prag (1. Jahr 7,2%, 21. Jahr 2,8%, dazwischen linear abnehmend)
- Realistischer Fall, insgesamt jedoch sehr schwer zu prognostizieren
- Prag bleibt dauerhaft unter dem Gehaltsniveau von München

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Die Unterschiede im Gehaltsniveau sind bei Management Positionen weniger stark ausgeprägt



Kommentare

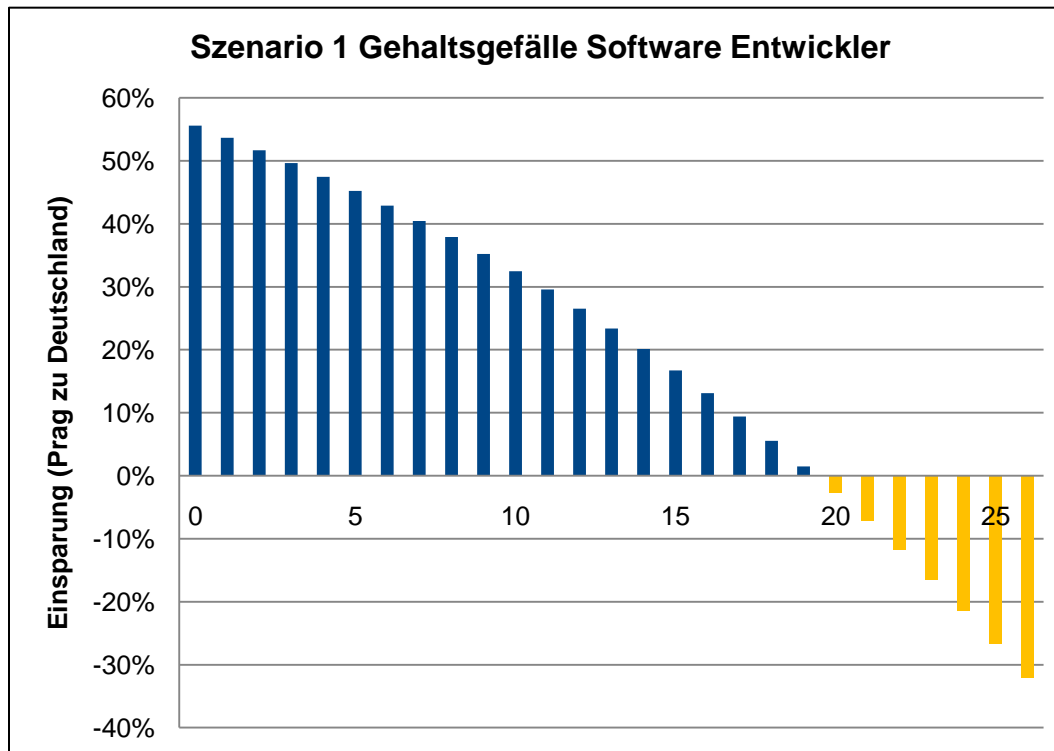
- Aufgrund von hoher Qualifikation und internationalem Wettbewerb ist der Gehaltsunterschied bei Management Positionen weniger stark ausgeprägt
- Insgesamt ist der Gehaltsunterschied zwischen dem Nearshore Standort Prag und deutschen Standorten weiterhin stark ausgeprägt
- Auch innerdeutsch existieren Unterschiede bei den Gehältern von zum Teil mehr als 20%. Insbesondere in den östlichen Bundesländern liegen die Gehälter deutlich unter Durchschnitt

Quelle: Dressler & Partner Global Research Institute, 2010 (Datenbasis: Ende 2009)

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Gemessen an allgemeinen Steigerungsraten der Vergangenheit ergibt sich für Prag ein hoher Zuwachs. Nach etwa 22 Jahren könnte das Niveau von süddeutschen Metropolen erreicht werden



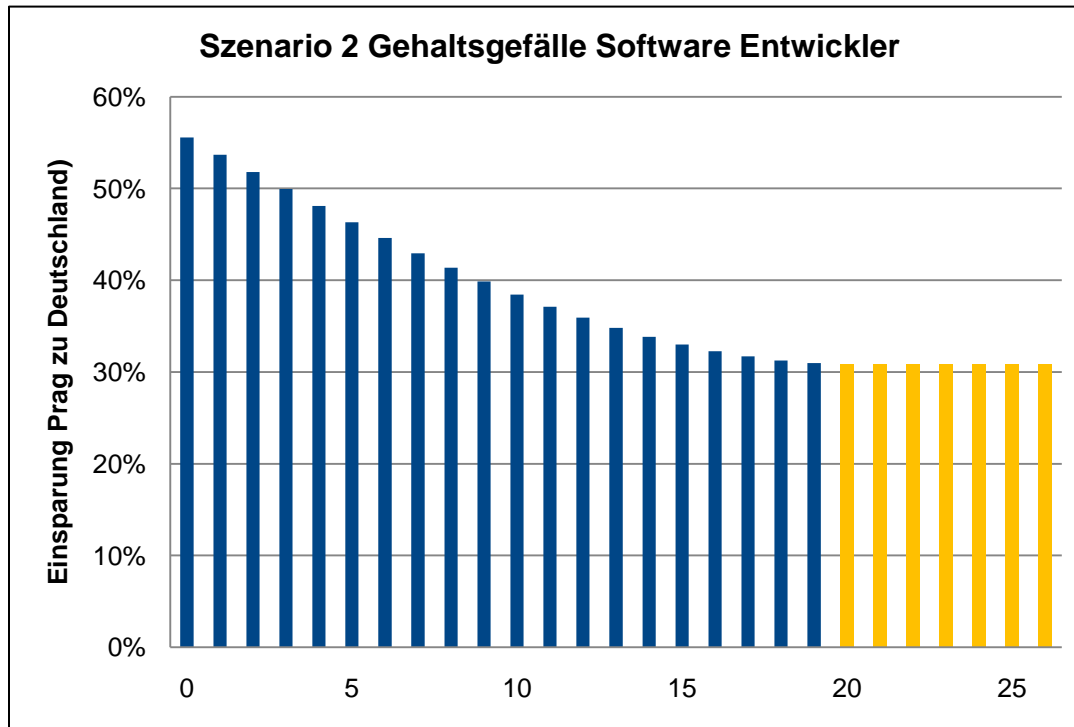
Kommentare

- Für die Berechnung wurden allgemeine Steigerungsraten für Gehälter in Service Funktionen der jeweiligen Stadt genutzt
- Die Steigerungsraten setzen sich auf Vergangenheitsdaten der letzten Jahre zusammen
- Folgende Raten wurden genutzt:
 - München: 2,8%
 - Berlin: 2,5%
 - Prag: 7,2%
- Im Ergebnis ergibt die Prognose, dass das Gehaltsniveau von Prag noch sehr lange unter den Werten von Deutschland liegen wird

Attraktivität der Nearshore/ Offshore Märkte

Mythos oder Realität?

Bei verminderten Steigerungsraten bleibt das Gehaltsgefüge von Prag dauerhaft unter dem deutschen Niveau



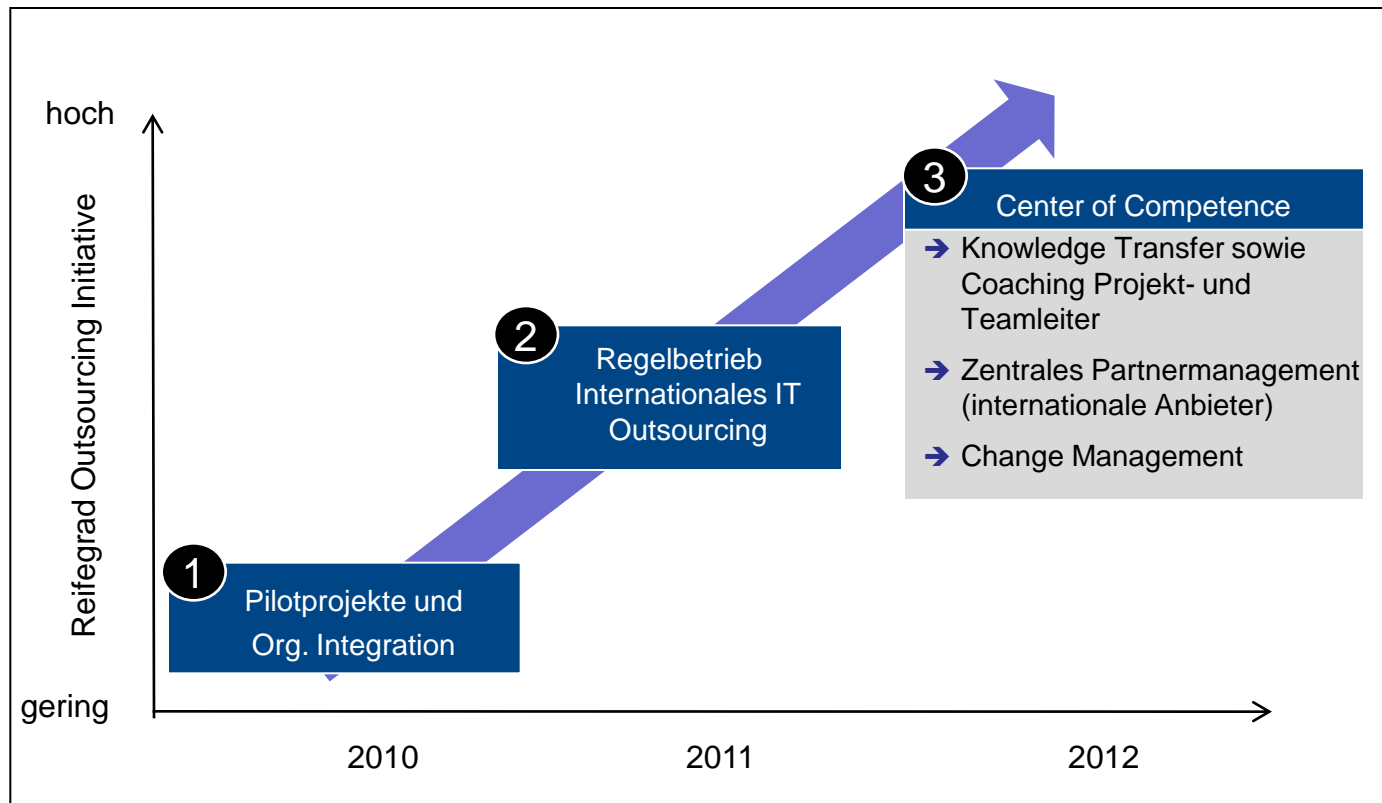
Kommentare

- Es ist zu anzunehmen, dass die durchschnittliche Steigerungsrate in Prag nicht auf dem hohen Niveau verharrt, sondern im Zeitverlauf abnimmt
- Aus diesem Grund wurden die Zugrunde gelegten Steigerungsraten für Prag angepasst:
 - 1. Jahr: 7,2%
 - Ab 21. Jahr: 2,8%
 - Dazwischen: lineare Absenkung der Steigerungsrate
- Es zeigt sich, dass die Gehälter in Prag dauerhaft unter deutschem Niveau bleiben werden

Nearshore/ Offshore

Voraussetzungen schaffen

Für die mittelfristige Zukunft ist der Aufbau des Regelbetriebs der Outsourcing Einheit und der Aufbau von interner Kompetenz hin zum Center of Competence wesentlich



Illustrativ

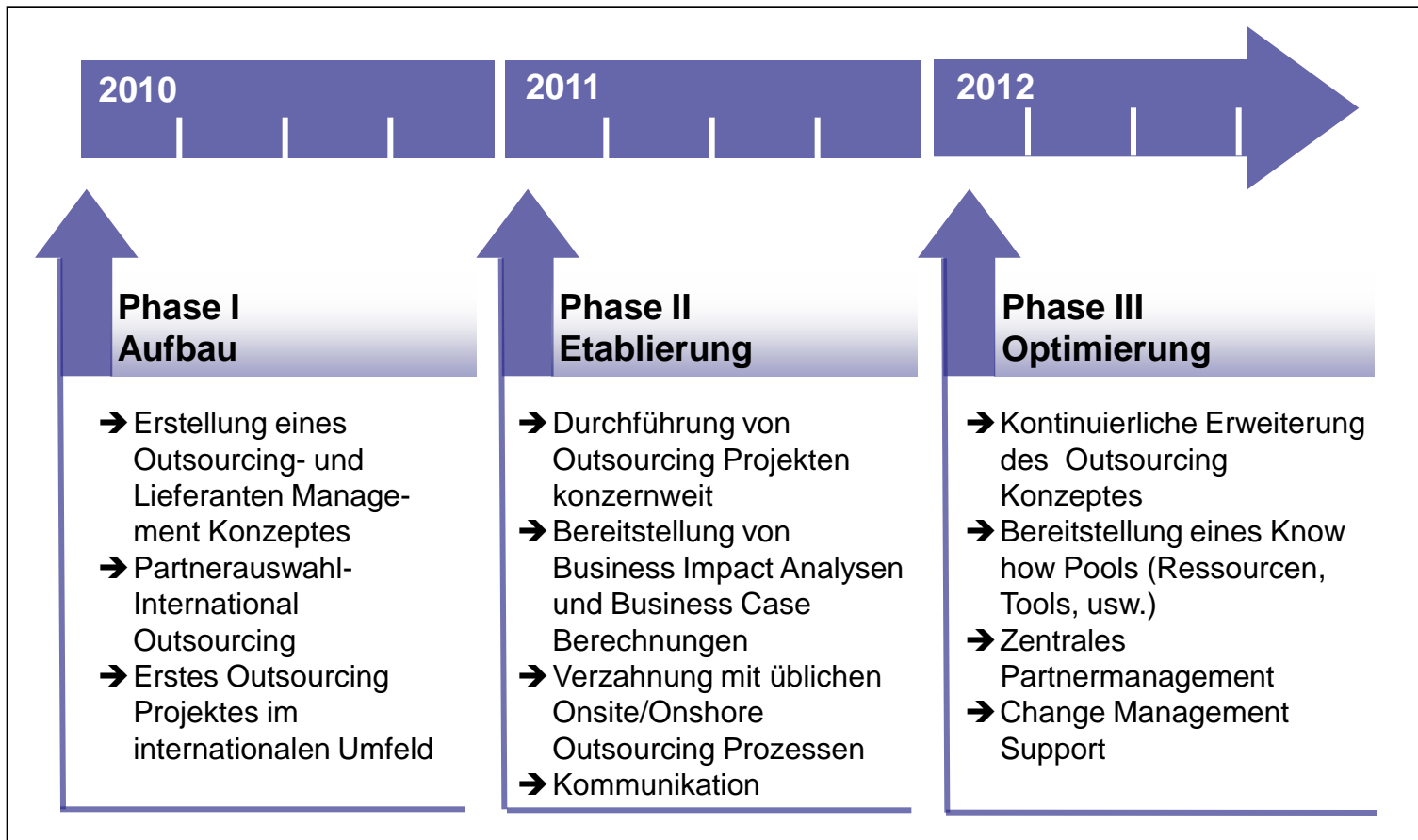
Insights

- Entwicklung Outsourcing-Strategie benötigt gewisse Zeit
- Pilotprojekte vermitteln die Machbarkeit und dienen dem Erfahrungsaufbau
- Nach 2-3 Jahren sollte ein Center of Competence den internationalen Outsourcingprozess steuern

Nearshore/ Offshore

Voraussetzungen schaffen

Idealerweise wird in einem dreiphasigen Prozess Kompetenz und Akzeptanz für internationale Outsourcing-Projekte geschaffen

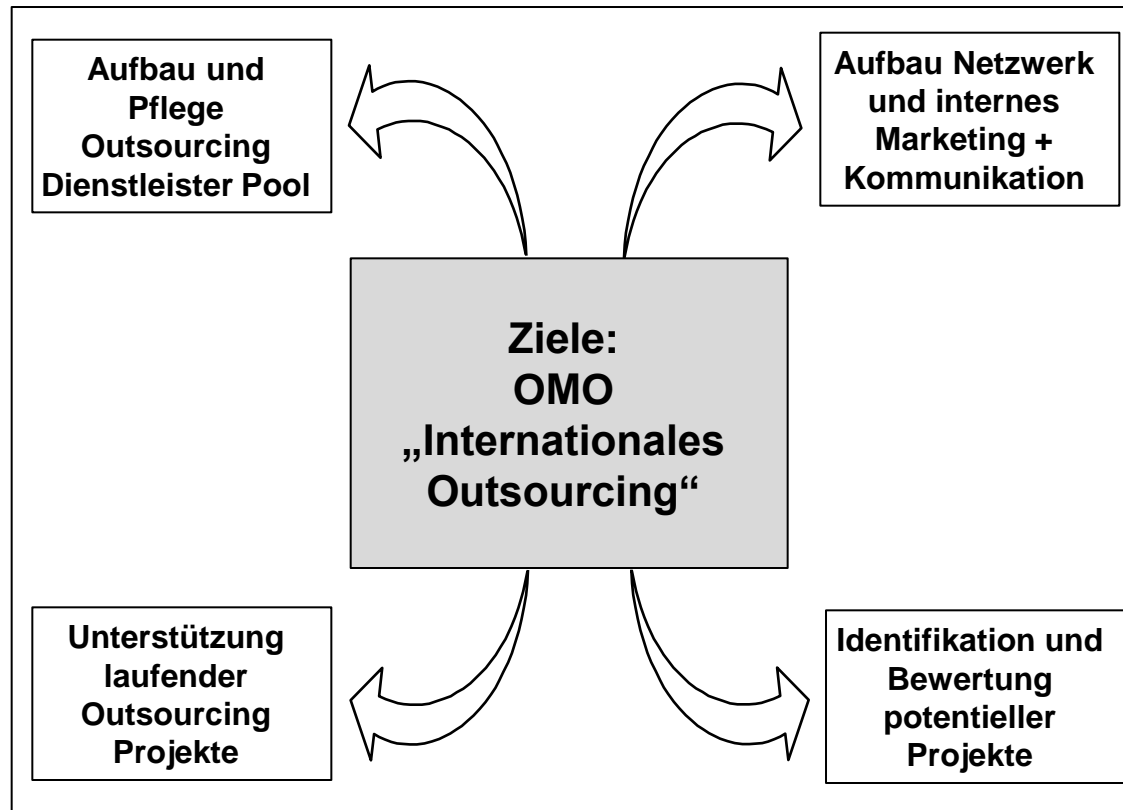


Illustrativ

Nearshore/ Offshore

Voraussetzungen schaffen

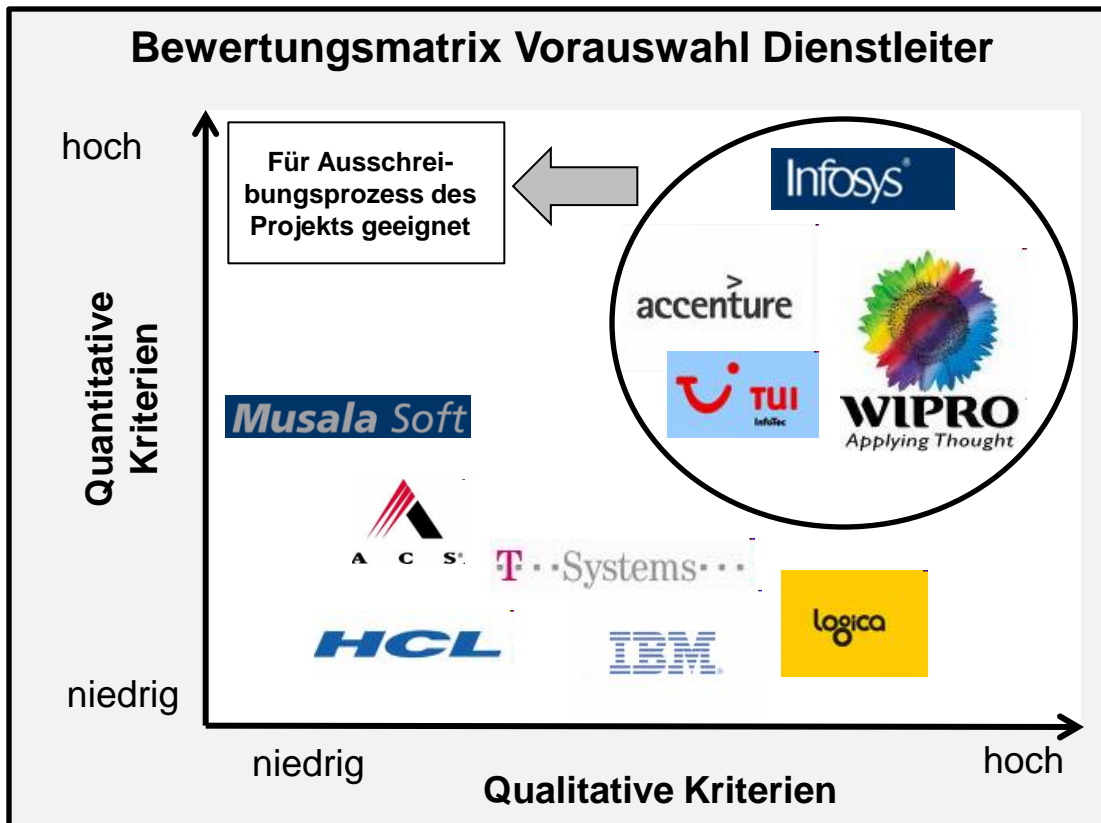
Vor allem das Handling von Outsourcing Dienstleistern, die Identifikation und Betreuung von Projekten stehen im Fokus des Outsourcing Management Office (OMO)



Aufbau Dienstleister-Pool und Bewertung

Um den Ausschreibungsprozess zu beschleunigen kann anhand der Kriterien der Dienstleisterdatenbank eine Vorauswahl für ein spezifisches Projekt getroffen werden

Exemplarisch



Kommentare
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Regelbetrieb des internationalen IT Outsourcings werden zahlreiche Projekte pro Jahr mit verschiedenen Inhalten ausgeschrieben ▪ Quantitative Kriterien können z.B. sein: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kapazitäten des DL ▪ Durchschnittl. Tagessatz ▪ Beispiele für qualitative Kriterien sind: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetenz/ Referenzen ▪ Erfahrungen der Unternehmens mit dem DL

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:



Prof. Dr. Soeren Dressler
Managing Partner

Dressler & Partner | Management Consultants

Treskowallee 26 | 10318 Berlin Germany
Telephone: +49 30 500 1226-12 | Mobile: +49 175 254 7787
✉ soeren.dressler@dressler-partner.com
www.dressler-partner.com