



# Hire-to-Retire 2026

Strategische Einordnung und  
Handlungsempfehlungen für  
moderne HR-Teams

# So stellen Sie Ihren HR-Prozess 2026 zukunftsfähig auf

In der gegenwärtigen Ära der wirtschaftlichen Transformation, die durch eine beispiellose Volatilität der Märkte, demografische Verwerfungen und den unaufhaltsamen Einzug der künstlichen Intelligenz (KI) in den Arbeitsalltag gekennzeichnet ist, hat sich das Profil des Personalwesens fundamental gewandelt.

Hire-to-Retire wird in diesem Kontext nicht länger als eine rein administrative Abfolge von Personalaktenführung und Entgeltabrechnung betrachtet. Vielmehr fungiert dieser Prozess als das strategische Nervensystem und das intellektuelle Zentrum des modernen Unternehmens, welches die Integrität der Mitarbeiterdaten sicherstellt und die Grundlage für jede fundierte Entscheidung zur Talentstrategie bildet.

In meiner über 17-jährigen Laufbahn hat die digitale Transformation das Personalwesen von einem reinen Kostenfaktor zum Value Architect des Humankapitals befördert.

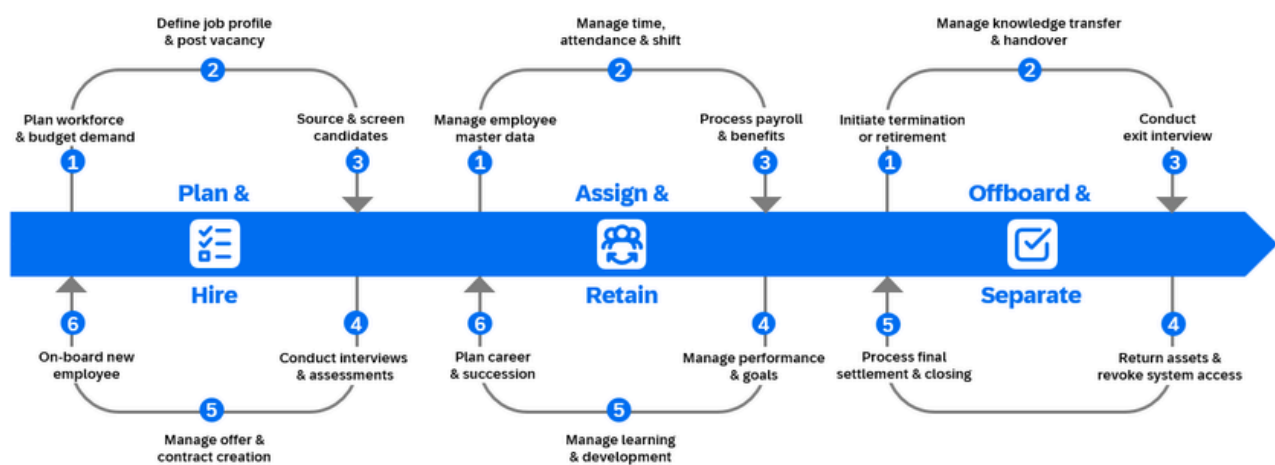


Abbildung 1: Hire-to-Retire-Prozess

Diese Analyse liefert eine tiefgreifende Hire-to-Retire-Untersuchung unter Berücksichtigung der neuesten technologischen Meilensteine der SAP Business Suite für die Jahre 2025 und 2026. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf den Synergien zwischen der SAP SuccessFactors HXM Suite, SAP S/4HANA Cloud ERP, dem Talent Intelligence Hub (TIH) sowie dem KI-Copiloten SAP Joule.

Traditionelle Human Resource-Modelle leiden unter fragmentierten Datenstrukturen und isolierten Prozessen, was zu einer erheblichen Zeitverzögerung zwischen dem operativen Personalbedarf und der tatsächlichen Besetzung führte. Diese Silos werden durch ein integriertes Human Experience Management (HXM) überwunden, das Echtzeit-Einblicke gewährt und die Brücke zwischen der strategischen Unternehmensplanung und der individuellen Mitarbeiterentwicklung schlägt.

Eine konsequente Prozessoptimierung, die auf dem Clean Core-Ansatz basiert, ermöglicht es Unternehmen, Hire-to-Retire als echten Wettbewerbsvorteil zu etablieren. Parallel dazu sichert die Digital Adoption Plattform WalkMe die Prozessdisziplin und Datenqualität direkt im Moment der Eingabe, was die unverzichtbare Voraussetzung für vertrauenswürdige KI-gestützte Prognosen schafft.



**Andreas Glaser**

Senior Director Technology & Alliances

# 1. Strategische Einordnung von Hire-to-Retire

Hire-to-Retire ist kein isoliertes System, sondern die finale Instanz, in der die menschliche Kapazität mit der operativen Realität des Unternehmens synchronisiert wird. Es verbindet die Personalplanung mit Prozessen wie Record-to-Report (R2R), Lead-to-Cash (L2C), Source-to-Pay (S2P), Idea-to-Market (I2M) und Plan-to-Fulfill (P2F). Jede prozessuale Schwäche in der Personalbereitstellung führt unweigerlich zu Engpässen in der Wertschöpfungskette.

## 1.1 Zusammenspiel mit Record-to-Report

Die nahtlose Integration von Hire-to-Retire in Record-to-Report ist der Schlüssel zu einer präzisen Finanzplanung und einem schnellen Periodenabschluss. In der modernen SAP-Architektur werden Personalstammdaten und organisatorische Zuordnungen über den SAP Master Data Integration (MDI) Service synchronisiert. Wenn ein Mitarbeiter in Hire-to-Retire eingestellt oder versetzt wird, erfolgt die Aktualisierung der Kostenstelle in Echtzeit.

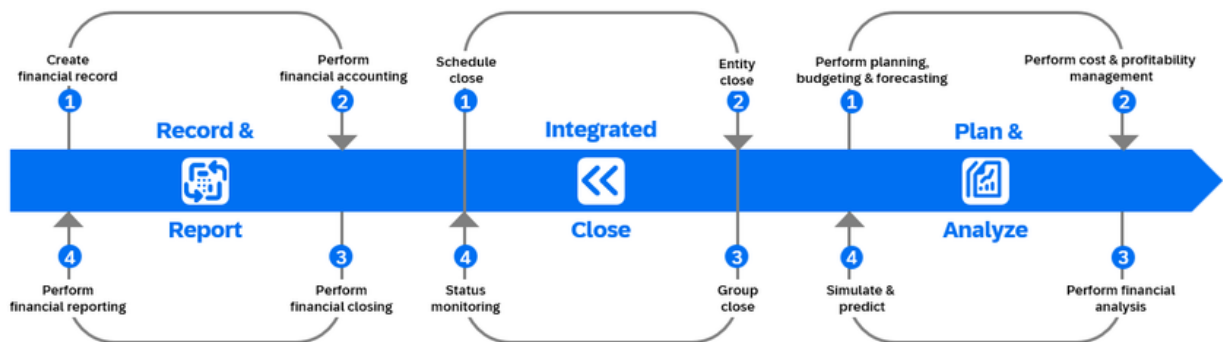


Abbildung 2: Record-to-Report-Prozess

Besonders kritisch ist die Verbindung bei der Entgeltabrechnung. Die Ergebnisse aus SAP SuccessFactors Employee Central Payroll werden automatisiert in das Hauptbuch (Universal Journal) von SAP S/4HANA Cloud ERP überführt. Dies eliminiert manuelle Abstimmungsrunden zwischen HR und Finance und stellt sicher, dass Personalkosten periodengerecht und verursachungsgerecht verbucht werden. Prädiktive Analysen in der SAP Analytics Cloud (SAC) nutzen zudem Hire-to-Retire-Daten für rollierende Forecasts, um die Auswirkungen von Gehaltsanpassungen oder Fluktuationstrends auf die Konzernmarge zu simulieren.

## 1.3 Zusammenspiel mit Source-to-Pay

In einer agilen Arbeitswelt verschwimmen die Grenzen zwischen internen Mitarbeitern und externen Kräften. Hire-to-Retire interagiert hier eng mit Source-to-Pay, insbesondere über SAP Fieldglass. Wenn eine Vakanz im Personalplanungsprozess nicht durch interne Talente gedeckt werden kann, ermöglicht die Integration die sofortige Erstellung einer Bestellanforderung für externe Dienstleister.

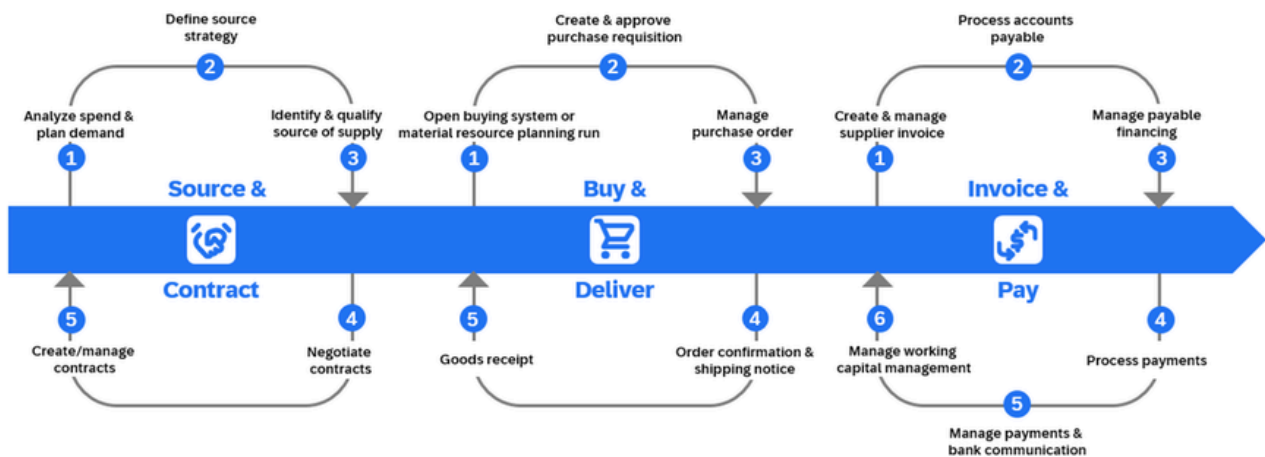


Abbildung 3: Source-to-Pay-Prozess

Diese Verzahnung stellt sicher, dass das Unternehmen eine ganzheitliche Sicht auf seine Kapazitäten hat (Total Workforce Management). Stammdaten für externe Mitarbeiter werden zurück nach SAP SuccessFactors repliziert, um einheitliche Sicherheitsstandards und Onboarding-Prozesse zu gewährleisten. Dies verhindert Schattenorganisationen und optimiert das Working Capital durch die präzise Kontrolle der Ausgaben für externe Ressourcen.

## 1.3 Zusammenspiel mit Plan-to-Fulfill

Für Plan-to-Fulfill liefert Hire-to-Retire die notwendige Manpower. Die Schichtplanung und Zeitwirtschaft aus SAP SuccessFactors sind direkt mit den Kapazitätsbedarfen in der Fertigungssteuerung verknüpft.

Ausfälle oder Qualifikationsdefizite werden sofort sichtbar, was die Resilienz der Lieferkette stärkt.

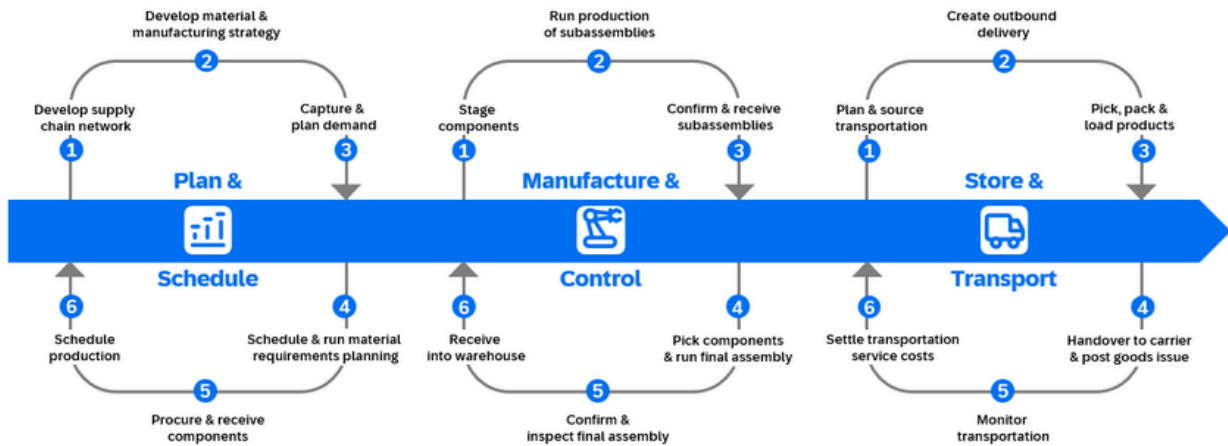


Abbildung 4: Plan-to-Fulfill-Prozess

### 1.3 Zusammenspiel mit Idea-to-Market

Im Bereich Idea-to-Market ist Hire-to-Retire der Enabler für Innovation. Der Talent Intelligence Hub identifiziert Mitarbeiter mit spezifischen Forschungs- und Entwicklungsskills, die für neue Produktprojekte benötigt werden.

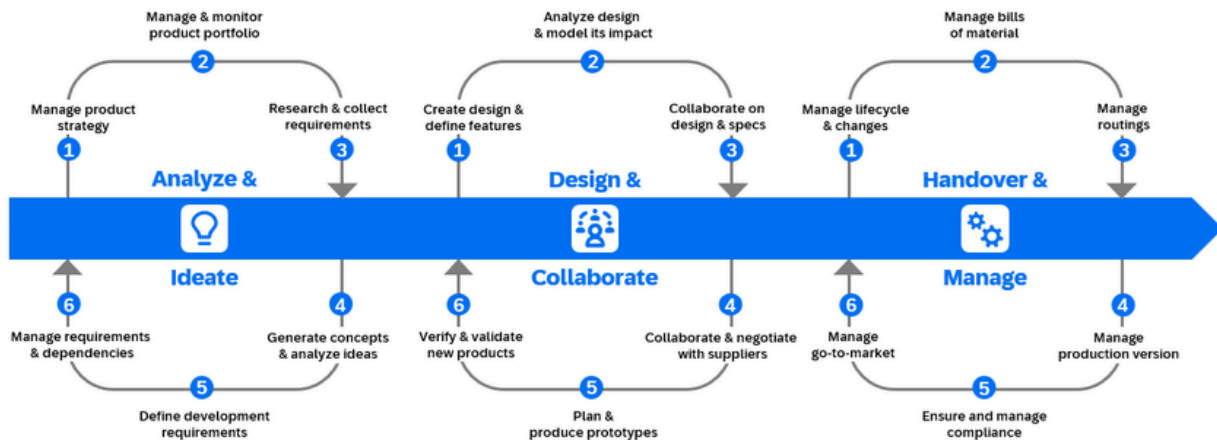


Abbildung 5: Idea-to-Market-Prozess

Durch die Verknüpfung von Projekt-WBS-Elementen in SAP S/4HANA Cloud ERP mit den Qualifikationsprofilen in SAP SuccessFactors lässt sich sicherstellen, dass Innovationsinvestitionen optimal durch die richtigen Experten unterstützt werden.

## 2. Detaillierte Prozessanalyse

Hire-to-Retire gliedert sich in drei fundamentale Phasen: Plan & Hire, Assign & Retain sowie Offboard & Separate. Jeder dieser Schritte durchläuft eine tiefgreifende Evolution.

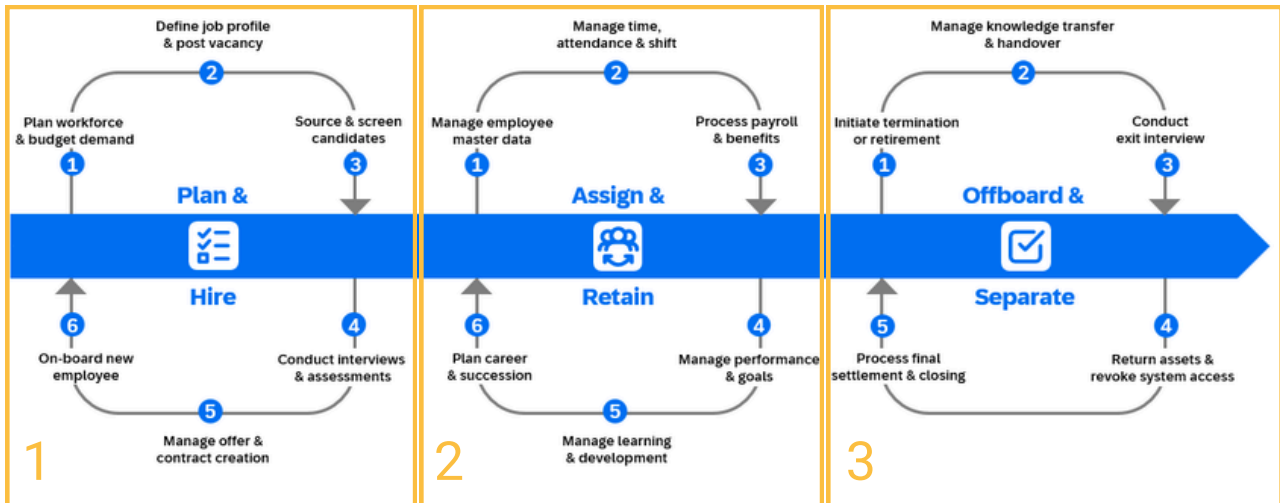


Abbildung 6: Hire-to-Retire-Prozess

### 2.1 Plan & Hire

Diese Phase bildet das Fundament für das Unternehmenswachstum. Es geht darum, Bedarfe nicht nur zu erkennen, sondern sie mit den besten verfügbaren Talenten am Markt oder im Unternehmen zu decken.



Abbildung 7: Plan & Hire

### **2.1.1 Plan workforce & budget demand**

Der Prozess startet weit vor der Stellenausschreibung mit der strategischen Personalplanung. Führungskräfte nutzen die SAP Analytics Cloud, um Personalbedarfe auf Basis von Geschäftsmodellen zu simulieren. People Intelligence ermöglicht in der SAP Business Data Cloud eine Vereinigung von Finanz-, operativen und Mitarbeiterdaten zu einer einheitlichen Entscheidungsgrundlage. Es werden nicht nur Köpfe gezählt, sondern Kompetenzlücken (Skill Gaps) antizipiert.

### **2.1.2 Define job profile & post vacancy**

Stellenprofile werden nicht mehr statisch verwaltet. Der Talent Intelligence Hub liefert die notwendigen Kompetenz-Taxonomien. SAP Joule unterstützt HR-Manager beim Entwurf von Stellenanzeigen mittels generativer KI, wobei automatisch auf geschlechtsneutrale Sprache und eine optimale Skill-Ansprache geachtet wird. Die Stellenausschreibung wird über das SAP SuccessFactors Recruiting-Modul an diverse Kanäle (Jobbörsen, Social Media, internes Portal) verteilt.

### **2.1.3 Source & screen candidates**

Hier entfaltet die KI ihre volle Wirkung. Der SAP Joule Sourcing Agent durchsucht sowohl externe Datenbanken als auch interne Talentpools. Statt eines einfachen Keyword-Matchings nutzt das System den SAP Knowledge Graph, Fähigkeiten zu erkennen, die zwar nicht explizit genannt wurden, aber aufgrund der Erfahrung wahrscheinlich vorhanden sind. Dies erhöht die Identifikationsrate von "Hidden Gems" erheblich.

### **2.1.4 Conduct interviews & assessments**

Die Terminierung von Interviews erfolgt automatisiert, was die Time-to-Hire drastisch reduziert. KI-gestützte Leitfäden versorgen Manager mit personalisierten Interviewfragen, die gezielt die im Profil identifizierten Lücken prüfen.

Assessments werden nahtlos in den Workflow integriert, wobei Ergebnisse sofort im Bewerberprofil für alle Entscheider sichtbar sind.

### 2.1.5 Manage offer & contract creation

Sobald ein Favorit feststeht, generiert das System automatisch das Angebotsschreiben. Durch die Integration von digitalen Signaturen (z. B. SAP Signature Management by DocuSign) wird der Vertragsabschluss beschleunigt und papierlos gestaltet. Compliance-Prüfungen hinsichtlich lokaler Arbeitsrechtsvorgaben laufen im Hintergrund mit.

### 2.1.6 On-board new employee

Das Onboarding beginnt mit dem Moment der Vertragsunterzeichnung. SAP SuccessFactors Onboarding 2.0 stellt ein personalisiertes Portal bereit. Der neue Mitarbeiter kann bereits vor dem ersten Tag administrative Daten erfassen, Trainings absolvieren und sein Team kennenlernen. WalkMe unterstützt hierbei durch geführte Touren durch die Systemlandschaft, was die "Time-to-Productivity" signifikant senkt.

## 2.2 Assign & Retain

Diese Phase stellt sicher, dass Mitarbeiter effizient verwaltet, korrekt bezahlt und kontinuierlich entwickelt werden.

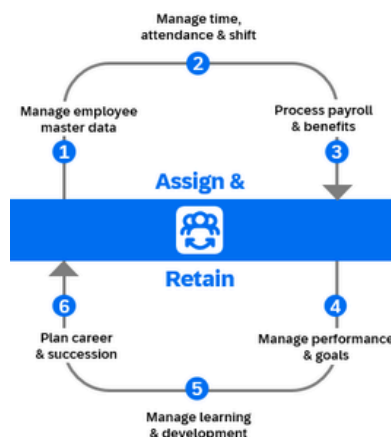


Abbildung 8: Assign & Retain

## **2.2.1 Manage employee master data**

Employee Central ist der globale Kern für alle Stammdaten in SAP SuccessFactors. Durch den Clean Core-Ansatz bleiben diese Daten standardisiert und über den MDI-Service für alle anderen Module (Learning, Performance, Payroll) verfügbar. Jede Änderung, wie eine Beförderung oder ein Adresswechsel, wird sofort systemweit wirksam.

## **2.2.2 Manage time, attendance & shift**

Das Zeitmanagement umfasst die Erfassung von Anwesenheiten, Fehlzeiten und komplexen Schichtmodellen. Unternehmen nutzen SAP SuccessFactors Time Tracking für komplexe Anforderungen wie Nachtschichtzuschläge oder länderübergreifende Feiertagskalender. KI-Modelle prognostizieren zudem Engpass-Risiken und helfen bei der proaktiven Schichtgestaltung.

## **2.2.3 Process payroll & benefits**

Die Entgeltabrechnung ist ein hochsensibler Prozess in SAP SuccessFactors. Das SAP Payroll Control Center automatisiert die Prüfung von Abrechnungsläufen. Ein SAP Joule Payroll Agent identifiziert Abweichungen zum Vormonat und liefert Erklärungen für Steigerungen (z. B. Boni oder Überstunden). Global Benefits ermöglicht ein flexibles Management von Zusatzleistungen wie betrieblicher Altersvorsorge oder Gesundheitsplänen, die direkt in die Abrechnung fließen.

## **2.2.4 Manage performance & goals**

Das klassische Performance-Management entwickelt sich zu einem kontinuierlichen Dialog. Der Performance Preparation Agent spart Managern bis zu 50% der Zeit bei der Vorbereitung von 1:1-Gesprächen, indem er Ziele, Feedback von Kollegen und Projekterfolge zusammenfasst. Dies führt zu qualitativ hochwertigeren Gesprächen und einer um bis zu 30% reduzierten Fluktuation.

## 2.2.5 Manage learning & development

Lernen wird personalisiert. Basierend auf dem Profil im Talent Intelligence Hub schlägt das System proaktiv Kurse aus SAP SuccessFactors Learning vor. KI-generierte Lernpfade helfen dabei, Skill-Gaps für zukünftige Rollen zu schließen. WalkMe unterstützt Mitarbeiter dabei, Schulungsinhalte direkt im Arbeitsfluss ("Learning in the Flow of Work") anzuwenden.

## 2.2.6 Plan career & succession

Die Nachfolgeplanung wird datengesteuert. Der Opportunity Marketplace vernetzt Mitarbeiter mit internen Projekten, Mentoring-Programmen oder kurzfristigen Einsätzen (Gigs). Dies fördert die interne Mobilität und stellt sicher, dass Schlüsselpositionen jederzeit durch qualifizierte Nachfolger besetzt werden können.

## 2.3 Offboard & Separate

Ein wertschätzender Austrittsprozess ist entscheidend für das Employer Branding und die Einhaltung von Compliance-Vorgaben.

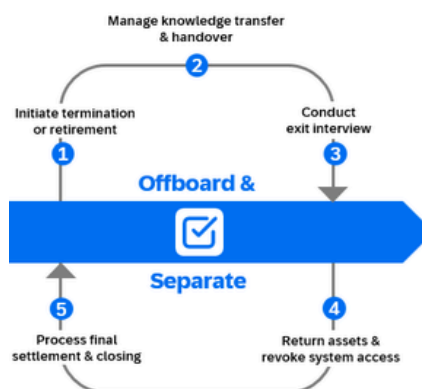


Abbildung 9: Offboard & Separate

### **2.3.1 Initiate termination or retirement**

Sobald ein Austritt angestoßen wird (sei es durch Pensionierung oder Kündigung), triggert SAP SuccessFactors Offboarding 2.0 alle nachgelagerten Schritte. Termine für Austrittsgespräche werden koordiniert und Aufgabenpakete für Manager und IT geschnürt.

### **2.3.2 Manage knowledge transfer & handover**

Der Erhalt von implizitem Wissen ist eine der größten Herausforderungen. KI-gestützte Tools unterstützen Mitarbeiter dabei, wichtige Projektdaten zu dokumentieren und Übergabeprotokolle zu erstellen. SAP Joule kann hierbei helfen, relevante Dokumente in SharePoint oder SAP Build Work Zone zu identifizieren und für den Nachfolger bereitzustellen.

### **2.3.3 Conduct exit interview**

Exit-Interviews werden im System erfasst und mittels Sentiment-Analyse in Workforce Analytics ausgewertet. Dies liefert wertvolle Erkenntnisse über die Gründe für Fluktuation und ermöglicht strategische Gegenmaßnahmen.

### **2.3.4 Return assets & revoke system access**

Die automatisierte Deprovisionierung ist ein kritischer Sicherheitsfaktor. Über SAP Build Process Automation wird sichergestellt, dass Systemzugriffe am letzten Arbeitstag punktgenau entzogen werden. Gleichzeitig wird die Rückgabe von physischen Assets (Laptop, Firmenwagen, Schlüssel) überwacht.

### **2.3.5 Process final settlement & closing**

Der Prozess endet mit der Endabrechnung. Urlaubsabgeltungen, Abfindungen und letzte Gehaltszahlungen werden im Payroll-System berechnet und die Ergebnisse an das Finanzwesen zur finalen Verbuchung gemeldet. Der Mitarbeiterdatensatz wird gemäß den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen (z. B. DSGVO) archiviert.

### 3. Technologischer Deep Dive

Um die oben beschriebenen Prozesseffizienzen zu realisieren, bedarf es einer Architektur, die Agilität mit Stabilität verbindet. Die SAP-Strategie setzt hierbei auf Modularität und Intelligenz auf Basis der SAP Business Technology Platform (BTP).

#### 3.1 . SAP SuccessFactors HXM Suite

Das Herzstück ist der Talent Intelligence Hub, der als zentrales Kompetenzregister fungiert. Er überwindet die Grenzen zwischen Recruiting, Learning und Performance, indem er eine einheitliche "Sprache der Skills" spricht.

- Skill Extraction: Nutzt KI, um Fähigkeiten aus unstrukturierten Texten (Lebensläufen, Projekten) zu extrahieren.
- Skill Inferencing: Leitet Kompetenzniveaus aus tatsächlichen Leistungen und Feedback ab.
- Growth Portfolio: Ermöglicht Mitarbeitern, ihre "Whole-Self"-Attribute (Interessen, Werte, Arbeitsstile) zu verwalten.

#### 3.2 SAP Joule

SAP Joule ist tief in Hire-to-Retire integriert und fungiert nicht nur als Schnittstelle für natürliche Sprache, sondern koordiniert mit autonomen Agenten komplexe Ketten von Aktivitäten.

- HR Service Agent: Beantwortet Mitarbeiteranfragen zu HR-Richtlinien ("Wie viel Urlaub habe ich noch?") und reduziert die Belastung der HR-Service-Center.
- Sourcing Agent: Identifiziert autonom passende Kandidaten und leitet erste Kommunikationsschritte ein.
- Performance Preparation Agent: Aggregiert Daten für Beurteilungsgespräche und schlägt Formulierungen vor.

### 3.3 WalkMe

Die beste Software nützt nichts, wenn sie nicht korrekt bedient wird. WalkMe fungiert als unsichtbare Schicht über den SAP-Anwendungen und sichert die User Adoption.

- Smart Walk-Thrus: Führen Anwender durch komplexe oder seltene Aufgaben, wie die Beantragung einer Elternzeit oder die jährliche Budgetplanung.
- Data Validation: Verhindert Eingabefehler bei der Stammdatenerfassung, was essenziell für die Qualität der KI-Modelle ist.
- Automation: Übernimmt repetitive Aufgaben wie das Ausfüllen von Formularen, wodurch die Prozesszeit massiv gesenkt wird.

### 3.4 SAP Build

Für Prozesse, die über SAP SuccessFactors hinausgehen, wie die Koordination mit der IT-Abteilung beim Onboarding oder die Kommunikation mit externen Versorgungswerken, wird SAP Build eingesetzt. Diese No-/ Low-Code-Lösung erlaubt es HR-Abteilungen, eigene Bots und Workflows zu erstellen, um manuelle Schnittstellen zu eliminieren.

## 5. Übersicht der Integrationsszenarien

Die Effektivität von Hire-to-Retire hängt von der nahtlosen Kommunikation zwischen den beteiligten Systemen ab. Die folgende Tabelle detailliert die kritischen Integrationspunkte.

H2R-Prozessschritt	Quell-System	Ziel-System	Daten-Objekt	Strategischer Nutzen	H2R-Prozessschritt
Personalbedarfsplanung	SAP S/4HANA Cloud ERP (Finance)	SAP SuccessFactors (Workforce Planning)	Kostenstellen / Budget	Finanzielle Deckung jeder Planstelle sichergestellt	SAP S/4HANA Cloud ERP (Finance)
Rekrutierung Externer	SAP SuccessFactors (EC)	SAP Fieldglass	Positionsdaten	Ganzheitliches Talentmanagement (Total Workforce)	SAP SuccessFactors (EC)
Stammdaten-Synchronisation	SAP SuccessFactors (EC)	SAP S/4HANA Cloud ERP	Employee Master Data	Single Source of Truth, fehlerfreie Finanzbuchungen	SAP SuccessFactors (EC)
Zeiterfassung & MRP	SAP SuccessFactors (Time)	SAP S/4HANA Cloud ERP (PP/DS)	Verfügbarkeitsdaten	Realistische Produktionsplanung basierend auf Kopfzahl	SAP SuccessFactors (Time)
Gehaltsabrechnung	SAP SuccessFactors Payroll	SAP S/4HANA Cloud ERP (GL)	Posting Documents	Automatisierte Personalaufwandsbuchung im Universal Journal	SAP SuccessFactors Payroll
Talententwicklung	Talent Intelligence Hub	SAP SuccessFactors (Learning)	Skill Gaps	Zielgerichtete Weiterbildung statt Gießkannenprinzip	Talent Intelligence Hub
Austritt & Sicherheit	SAP SuccessFactors (EC)	Cloud Identity Services	User Profile	Sofortiger Entzug von Zugriffen bei Austritt (Compliance)	SAP SuccessFactors (EC)

## **5. Herausforderungen und Lösungsstrategien für 2026**

Trotz modernster Technologie stehen Unternehmen vor signifikanten Hürden.

### **5.1 Datenqualität und Jobarchitektur**

KI-Modelle wie SAP Joule sind nur so gut wie die Daten, mit denen sie trainiert werden. Eine "dirty job architecture" führt zu falschen Skill-Signalen und Misstrauen bei den Nutzern. Strategie: Eine strikte Governance über SAP Master Data Governance (MDG) und eine vorangehende Bereinigung der Stellenarchitekturen sind zwingende Voraussetzungen für den KI-Einsatz.

### **5.2 KI-Governance und Ethik**

Der Einsatz von KI bei Einstellungs- oder Beförderungsentscheidungen birgt Risiken hinsichtlich Bias und Diskriminierung. Strategie: Einführung eines "Human-in-the-loop"-Modells. Alle KI-gestützten Entscheidungen müssen menschlich überprüft und dokumentiert werden, um den Anforderungen des EU AI Acts zu entsprechen.

### **5.3 Fachkräftemangel**

Es fehlt oft an Experten, die sowohl tiefes HR-Wissen als auch technologisches Verständnis für KI und Datenanalyse besitzen. Strategie: Automatisierung taktischer Aufgaben entlastet das Team. WalkMe beschleunigt das Onboarding neuer HR-Mitarbeiter durch In-App-Guidance, wodurch die Time-to-Productivity signifikant gesenkt wird.

### **5.3 ESG-Reporting**

Das Humankapital-Reporting ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung (Environmental, Social, Governance - ESG). Hire-to-Retire liefert die Daten für den internationalen Standard ISO 30414.

- Produktivität: Kennzahlen wie "Umsatz pro Mitarbeiter" oder "HR-ROI" werden direkt aus der Verknüpfung von SAP SuccessFactors- und SAP S/4HANA Cloud ERP-Daten generiert.
- Diversität und Inklusion: Automatisierte Dashboards zeigen die Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht, Alter und Herkunft über alle Hierarchieebenen hinweg.
- Gesundheit und Sicherheit: Integration von Zeitwirtschaftsdaten zur Überwachung von Arbeitsunfällen und Wellness-Initiativen.
- Ethik und Compliance: Nachweis über Pflichtschulungen und die Einhaltung von Arbeitsrechten, insbesondere in Bezug auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

# Fazit & Handlungsempfehlungen

Die Hire-to-Retire-Transformation ist weit mehr als ein IT-Upgrade. Es ist eine fundamentale Neuausrichtung hin zu einer menschenzentrierten, datengesteuerten Organisation. Wer Hire-to-Retire beherrscht, kontrolliert nicht nur seine Personalkosten, sondern sichert sich den Zugang zu den Talenten von morgen. Für Entscheidungsträger ergeben sich folgende strategische Prioritäten:

1. Etablieren Sie den TIH als Basis für alle Talententscheidungen. Nutzen Sie Skills als die neue Währung Ihrer Organisation.
2. KI-Vorteile lassen sich nur auf einem sauberen Datenfundament realisieren. Investieren Sie jetzt in die Harmonisierung Ihrer Stammdaten und Job-Architekturen.
3. Identifizieren Sie Pilotprojekte für SAP Joule Agents, etwa im Recruiting oder Performance-Management, um frühzeitig Erfahrungen zu sammeln.
4. Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter die neuen Tools auch nutzen können. WalkMe ist hierbei die Versicherungspolice für den Erfolg Ihrer digitalen Transformation.
5. Sorgen Sie dafür, dass CFO und CHRO auf dieselbe Datenbasis schauen. Die Echtzeit-Integration zwischen SAP SuccessFactors und SAP S/4HANA Cloud ERP ist hierfür der technologische Enabler.

Hire-to-Retire ist das schlagende Herz Ihres Unternehmens. Mit der richtigen Architektur und einer klaren Vision für die Human Experience sorgen Sie dafür, dass dieses Herz auch in volatilen Zeiten stark und stetig schlägt.

# rocon – Your Partner for Digital Transformation

Bei der Einführung von IT-Systemen zählt nicht nur technisches Know-how, sondern das Verständnis für Menschen, Prozesse und Organisation. rocon verbindet beides mit langjähriger Erfahrung in der digitalen Transformation, einem klaren Werteverständnis und der Expertise als zertifizierter SAP- und WalkMe-Partner.

## **Werte, die tragen**

Wir leben Verbundenheit, Verantwortung, Authentizität, Fortschrittlichkeit und Partnerschaftlichkeit. Diese Werte zeigen sich nicht nur auf unserer Website, sondern in konkretem Handeln: partnerschaftliche Kommunikation, konsequente Verantwortung für Ergebnisse, ehrliche Einschätzungen und einen technologischen und organisatorischen Blick nach vorn.

## **Partnerschaft statt reine Dienstleistung**

Mit rocon erhalten Sie keinen reinen Implementierungspartner, sondern einen echten Sparringspartner. Wir begleiten Ihr Unternehmen von der ersten Idee über die Pilotphase bis zum internationalen Rollout – mit klarer Kommunikation, abgestimmten Prioritäten und pragmatischen Lösungen. Unser Ziel ist, dass IT-Systeme und Digital Adoption nicht nur eingeführt, sondern im Alltag gelebt werden.



**rocon Rohrbach EDV-Consulting  
GmbH**

Isaac-Fulda-Allee 1  
55124 Mainz

**Geschäftsführer**  
Markus Rohrbach  
Martin Blumenstein

[www.rocon.info](http://www.rocon.info)

## Ihr Nutzen

Wenn Sie sich für rocon als Partner entscheiden, erhalten Sie:

- Einen zertifizierten SAP- und WalkMe-Partner mit Erfahrung aus diversen Projekten
- Einen Sparringspartner, der Ihre Ziele versteht und Ihre Sprache spricht
- Ein Projekt, das pragmatisch geplant und professionell umgesetzt wird
- Sicherheit durch Branchen-Know-how, bewährte Methoden und nachhaltige Betreuung

Mit rocon gewinnen Sie einen Partner, der Ihre digitale Transformation begleitet, beschleunigt und langfristig absichert. Sprechen Sie uns an – wir helfen Ihnen, eine neue IT-Landschaft und Digital Adoption erfolgreich im Unternehmen zu verankern.



**rocon Rohrbach EDV-Consulting GmbH**

Isaac-Fulda-Allee 1

55124 Mainz

**Ihr Ansprechpartner**

Andreas Glaser

Senior Director Technology & Alliances

[andreas.glaser@rocon.info](mailto:andreas.glaser@rocon.info)

[www.rocon.info](http://www.rocon.info)



## Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie jetzt einen Termin für eine individuelle Beratung mit unseren Experten.

 **rocon**

**Rufen Sie uns gerne an  
+49 6131 / 90 60 2906**

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jegliche Weiterverbreitung oder Nutzung, auch auszugsweise, bedarf einer schriftlichen Genehmigung der Herausgeber.

© rocon Rohrbach EDV-Consulting GmbH